



Valsts darba  
inspekcija

## COVID-19

Publicēts: 25.09.2020.

Aktualizēts: 01.03.2022

Covid-19 pandēmijas laikā darba tiesiskajām attiecībām ir piemērojami gan vispārējie Darba likuma un Darba aizsardzības likuma noteikumi, gan arī speciālais regulējums, kas izvirza īpašas epidemioloģiskās prasības darba devējiem un darbiniekiem, proti, gan Darba likums, Darba aizsardzības likums un uz to pamata izdotie normatīvie akti, gan Epidemioloģiskās drošības likums, Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums (turpmāk- Likums), Ministru kabineta 28.09.2021. noteikumi Nr. 662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai" (turpmāk- MK noteikumi Nr.662).

Pakalpojumu sniedzējam vai darba devējam jāievēro vispārīgās epidemioloģiskās drošības prasības, darbības formai vai nozarei noteiktās speciālās drošības prasības, kā arī jāvadās pēc attiecīgajiem ieteikumiem epidemioloģisko prasību ieviešanai. Pakalpojumu sniedzējs vai darba devējs atbilstoši sava darba specifikai var noteikt papildu prasības MK noteikumos Nr. 662 minētajām epidemioloģiskās drošības prasībām, ja šādu prasību noteikšana ir pamatota ar darba vides drošību, pakalpojumu drošību pakalpojuma saņēmējiem vai organizācijas darbības nepārtrauktību.

Saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>4</sup> pantu, lai ierobežotu Covid-19 infekcijas izplatību darbavietā, darba devējs nodrošina attālinātā darba iespējas nodarbinātajiem, ja darba specifika to pieļauj. Ja darbavietā darbi tiek veikti klātienē, darba devējam ir pienākums noteikt pasākumus Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai darba vietās, noteikt atbildīgo par šo pasākumu ieviešanu, kā arī nodrošināt nodarbinātajiem nepieciešamos individuālos aizsardzības līdzekļus. Darba devējam ir pienākums informēt nodarbinātos par darbavietā ieviestajiem Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanas pasākumiem.

Minētais regulējums paredz, ka darba devējam jānodrošina iespēju darbiniekiem veikt darbu attālināti gadījumos, kad darba specifika to atļauj. Lēmums, vai darba specifika pieļauj attālinātu darbu, ir darba devēja kompetences jautājums un katrā individuālā gadījumā tas var būt vērtējams atsevišķi (darba devējs var ņemt vērā arī apstākļus par darbinieka saistības nepienācīgu izpildījumu attālinātā darba gadījumā). Proti, tas nozīmē, ka situācijā, ja darbinieks mājās strādājot var nodrošināt pilnvērtīgu darba pienākumu veikšanu, tad šādu iespēju darbiniekam ir jādod. Taču, tas nedod iespēju darba devējam vienpusēji pieņemt lēmumu par darbinieka attālināto darbu, bet tam ir jābūt pamatotam uz abpusēju vienošanos (Darba likuma 97.pants).

Atbilstoši MK noteikumi Nr.662 12.<sup>1</sup> punktam, lai mazinātu Covid-19 infekcijas izplatības riskus, darba devējs var:

12.11. organizēt visu klātienē strādājošo darbinieku (amatpersonu) testēšanu (tai skaitā ar Covid-19 rutīnas skrīninga testu). Šādā gadījumā testēšanas izmaksas tiek segtas no darba devēja līdzekļiem;

12.12. identificēt darbiniekus, kas pēdējo triju dienu laikā darbavietā bijuši ciešā kontaktā ar Covid-19 inficētu personu, vai darbiniekus, par kuriem ir pamatotas aizdomas, ka tie ir inficēti, un organizēt šo kontaktpersonu skrīninga testēšanu ar antigēna testu katru reizi pirms darba dienas vai maiņas uzsākšanas septiņas kalendāra dienas pēc kontakta ar inficēto personu. Ja darbavietā netiek veikta minēto kontaktpersonu ikdienas skrīninga testēšana, tās ievēro mājas karantīnu un, ja nepieciešams, informē ģimenes ārstu, lai saņemtu darbnespējas lapu.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.662 12.<sup>2</sup> punktu, organizējot šo noteikumu 12.<sup>1</sup> punktā minēto darbinieku testēšanu, darba devējs nosaka iekšējo kārtību Covid-19 skrīninga veikšanai darba vietā un iekļauj to iekšējās kontroles sistēmā epidemioloģiskās drošības pasākumu īstenošanai, tai skaitā aprakstot testu veikšanas un to rezultātu paziņošanas procedūru, kā arī kontroles procedūru un rīcību pozitīva Covid-19 testa gadījumā.

No 1.aprīļa sadarbspējīga sertifikāta prasība tiek saglabāta tikai atsevišķas nozarēs vai arī tad, ja tā ir bijusi darba devēja izvēle.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.662 12.<sup>13</sup>. apakšpunktam, lai mazinātu Covid-19 infekcijas izplatības riskus, darba devējs var noteikt katra darbinieka (amatpersonas) (tai skaitā brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem) inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai, izvērtējot viņa darba pienākumus un darba apstākļus, un noteikt tos darbus, kuru veikšanai ir nepieciešams sertifikāts, kas apliecina primārās vakcinācijas vai balstvakcinācijas faktu, vai pārslimošanas sertifikāts, ņemot vērā šādus kritērijus:

darbi, kas ir saistīti ar paaugstinātu risku citu cilvēku veselībai;

pakalpojumi, kas tiek sniegti epidemioloģiski drošā vidē;

darbinieki (amatpersonas), kam ir paaugstināta iespēja inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms, tai skaitā darbs izglītības iestādē;

darbinieku (amatpersonu) klātienē darba (amata, dienesta) pienākumi, kuri ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai.

Savukārt, saskaņā ar MK noteikumu Nr.662 24.<sup>1</sup> punktu, ja šajos noteikumos nav noteikts citādi, tad darbinieki (amatpersonas), kā arī personas, kas nodarbinātas uz ārpakalpojuma līguma pamata, savus darba pienākumus, ieskaitot mācību praksi, amata apguvi un brīvprātīgā darbu, veic tikai ar derīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ja viņu darba pienākumi saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un viņi ir iesaistīti šādu darbu veikšanā:

personas, kas sniedz veselības aprūpes pakalpojumu, nonākot tiešā kontaktā ar pacientu;

ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieki (amatpersonas) un par samaksu nodarbinātie ieslodzītie.

Tāpat arī saskaņā ar MK noteikumu Nr.662 104. punktu, lai piedalītos izglītības procesā un tā nodrošināšanā (vienlaikus ievērojot noteikumu projekta 12.<sup>13</sup>. apakšpunktā minēto, no kā izriet, ka izglītības iestādes vadītājs var noteikt tos darbus, kuru veikšanai sertifikāts nav nepieciešams, jo nav tiešas saskares ar izglītojamiem, piemēram, izglītības iestādes sētnieks), vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts nepieciešams šādām personām:

- pirmsskolas izglītības, pamatzglītības, vidējās izglītības (tai skaitā interešu izglītības, profesionālās ievirzes izglītības, profesionālās tālākizglītības, profesionālās pilnveides programmās) un augstākās izglītības (izņemot akadēmisko personālu, kas neierodas Latvijas Republikas teritorijā) pakāpē nodarbinātajiem;

- neformālās izglītības (tai skaitā interešu izglītības) un pedagogu profesionālās kompetences pilnveides programmās nodarbinātajiem;

- pakalpojumu sniedzējiem, kas līgumattiecību izpildes laikā pakalpojuma sniegšanas vietā nonāk saskarē ar izglītojamiem (tai skaitā ēdināšanas, transporta, uzkopšanas pakalpojumu sniedzējiem).

Līdz ar to no 1.aprīļa prasība par derīga vakcinācijas vai paslīmošanas sertifikāta nepieciešamību tiek saglabāta ieslodzījuma vietu pārvaldes darbiniekiem, veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas iestādēs nodarbinātajiem, ja tiem ir tieša saskare ar pacientu, kā arī izglītības procesā iesaistītajiem nodarbinātajiem, ja tiem ir tieša saskare ar izglītojamajiem.

Savukārt, MK noteikumu Nr.662 12.<sup>13</sup> apakšpunktā paredzēta iespēja darba devējam izvēlēties iespēju noteikt darbiniekam nosacījumus veikt darbu klātienē tikai ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu vai sertifikātu, kas apliecina balstvakcināciju. Noteikumi paredz kritērijus, vadoties no kuriem darba devējs šādus nosacījumus darbiniekiem var paredzēt. Atbilstoši MK noteikumu Nr.662 2022.gada 22.martā pieņemto grozījumu sākotnējās ietekmes (ex-ante) novērtējuma ziņojumā (anotācijā) norādītajam: "Viens no kritērijiem ir darbs, kas saistīts ar risku citu cilvēku veselībai. Tie ir darbi, kurus nosaka 24.07.2018. Ministru kabineta noteikumu Nr.447 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar risku citu cilvēku veselībai" 3.punkts. Tāpat arī pienākumu strādāt klātienē ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu darba devējs var noteikt, ja darbinieks nonāk ciešā kontaktā ar pakalpojuma saņēmēju, ja darbiniekiem (amatpersonām) ir paaugstinātas iespējas inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms vai arī, ja darbinieku (amatpersonu) klātienē darba (amata, dienesta) pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai. Papildus minētajam darba devējs var arī noteikt savā uzņēmumā citas epidemioloģiskās drošības prasības, piemēram mutes un deguna aizsegu lietošanu, darbinieku testēšanu, nosacījumus kontaktpersonām utml."

Paskaidrojam, ka saskaņā ar 24.07.2018. Ministru kabineta noteikumu Nr.447 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar risku citu cilvēku veselībai" 3.punktu, darbi (ieskaitot mācību praksi, amata apguvi un brīvprātīgā darbu), kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, ir:

3.1. darbi, kuros darbinieks ir tuvā kontaktā ar pakalpojuma saņēmēju, klientu vai pacientu vai uzturas ar viņu vienā telpā vai sabiedriskā transportlīdzekļa salonā;

3.2. darbi, kuros darbinieks ir nodarbināts kādā no pārtikas (tai skaitā dzeramā ūdens) aprītes posmiem;

3.3. darbi, kuros darbinieks tieši (pieskaroties ķermeņa audiem) vai netieši (piemēram, izmantojot koplietošanas priekšmetus, aprīkojumu, instrumentus) saskaras ar pakalpojuma saņēmēju, klientu vai pacientu, tai skaitā:

3.3.1. darbinieks tieši sniedz pakalpojumus bērniem (tai skaitā sniedz bērnu uzraudzības pakalpojumus vai ir nodarbināts pirmsskolas izglītības iestādē, vispārējās un profesionālās izglītības iestādē);

3.3.2. darbinieks ir nodarbināts sociālās aprūpes institūcijā;

3.3.3. darbinieks ir nodarbināts ārstniecības iestādē;

3.3.4. darbinieks ir nodarbināts sporta iestādē, publiskas lietošanas peldbaseinā vai publiskas lietošanas pirtī;

3.3.5. darbinieks ir nodarbināts skaistumkopšanas, solārija, tetovēšanas vai pīrsinga pakalpojumu sniegšanas vietā;

3.3.6. darbinieks ir nodarbināts dienesta viesnīcā.

Papildus vēršama uzmanība, ka saskaņā ar MK noteikumu Nr.662 351.punktu, no 2022. gada 1. septembra par pilnībā vakcinētu personu tiek atzīta persona, kura saņēmusi primāro vakcināciju atbilstoši vakcīnas lietošanas instrukcijai un Valsts zāļu aģentūras tīmekļvietnē publicētajai Vakcinācijas rokasgrāmatai un kurai kopš pēdējās vakcīnas devas saņemšanas dienas ir pagājušas ne vairāk kā 150 dienas vai pēc Jansen ražotās vakcīnas saņemšanas - ne vairāk kā 60 dienas, vai persona, kura saņēmusi balstvakcināciju. Līdz ar to, tajās nodarbinātības jomās, kurās 01.09.2022. būs saglabāta derīga sertifikāta nepieciešamība kā darba veikšanas priekšnoteikums, darbinieka vakcinācijas sertifikātam būs iestājies MK noteikumu Nr.662 351.punktā noteiktas termiņš, darbinieku darba devējs būs tiesīgs pielaist pie darba pienākumu pildīšanas tikai tad, kad darbinieks būs ieguvis derīgu sertifikātu par balstvakcinācijas veikšanu.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr.662 25.punktu darba devējs nepielaiž pie darba šo noteikumu 24.<sup>1</sup> punktā un 70.4. apakšpunktā minēto personu, kā arī to darbinieku, kuram atbilstoši šo noteikumu 12.<sup>13</sup>. apakšpunktam darba devējs ir noteicis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta nepieciešamību, ja persona nav uzrādījusi derīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

Ņemot vērā iepriekš minēto, ja 1.aprīlī nepieciešamība pēc sertifikāta uzrādīšanas kā darba veikšanas priekšnoteikums zūd, tad tiek atjaunots iepriekšējais tiesiskais stāvoklis, proti, darbinieks atsāk veikt savus darba pienākumus atbilstoši darba līgumā vai amata aprakstā noteiktajam.

Attiecībā uz tām personām, kurām dīkstāve vai atstādināšana tiek atcelta ar 1. aprīli, jo prasība pēc sertifikāta vairs netiek izvirzīta kā obligāta, darba devējam būtu ieteicams pienācīgā kārtā par to paziņot darbiniekam un informēt par turpmāku darba pienākumu veikšanu. Arī gadījumā, ja darba devējs saglabā prasību pēc sertifikāta nepieciešamības, darba devējam būtu ieteicams informēt darbinieku par šādu darba devēja izvēli. Tādējādi tiks nodrošināta laba pārvaldība un mazinātas

iespējamās domstarpības.

Būtisks joprojām ir jautājums par darba devēja tiesībām izbeigt darba/dienesta attiecības. Jānorāda, ka darba devējam ir iespēja izbeigt darba/dienesta attiecības atbilstoši likumā ietvertajam regulējumam, ja vienlaicīgi:

ir iestājies maksimālais atstādināšanas termiņš, vai dikstāve darbinieka vainas dēļ bez darba samaksas saglabāšanas ir ilgusi vairāk kā trīs mēnešus un;

darbiniekam joprojām normatīvajā regulējumā vai pēc paša darba devēja izvēles kā darba veikšanas priekšnoteikums ir izvirzīta prasība pēc sertifikāta.

Tas tieši izriet no likumā ietvertā regulējuma, kas paredz, ka darba/dienesta attiecību izbeigšana saistībā ar sertifikāta neesamību ir darba devēja tiesība, nevis pienākums.

Piemēram, ja atstādināšanas termiņš ir iestājies 30.martā, tad darba devējam ir tiesība izbeigt darba/dienesta attiecības, ja vien viņš nav pieņēmis lēmumu par atstādināšanas vai dikstāves pagarināšanu, jo darba devējs vēlas turpināt darba/dienesta attiecības pēc 1.aprīļa, kad vairs nebūs prasības pēc sertifikāta kā darba veikšanas priekšnoteikuma. Būtiski ir uzsvērt, ka atstādināšanas kā tiesību institūta maksimālais ilgums gan likumā, gan Darba likumā ir noteikts trīs mēneši. Līdz ar to, gadījumā, ja ir sasniegts maksimālais atstādināšanas termiņš (trīs mēneši), bet darba devējs joprojām nevar pieļaut darbinieku pie darba veikšanas, attiecībā uz šādu darbinieku ir jānosaka dikstāve darbinieka vainas dēļ.

Tomēr jāuzsver, ka katrs gadījums ir vērtējams individuāli, ņemot vērā konkrētā gadījuma specifiskos faktiskos un tiesiskos apstākļus.

Sadarbspējīga sertifikāta uzrādīšana 

▼

Saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta pirmo daļu, darba devējs nosaka darbinieku (amatpersonu) amatus vai kategorijas, uz kurām attiecas normatīvo aktu prasības un nosacījumi par vakcinācijas, pārslimošanas vai balstvakcinācijas sertifikāta nepieciešamību (MK noteikumu N.662 prasības), un informē par to darbiniekus (amatpersonas). Darbiniekiem (amatpersonām) ir pienākums informēt darba devēju par vakcinācijas, pārslimošanas vai balstvakcinācijas sertifikāta esību un uzrādīt minēto sertifikātu darba devējam tā noteiktajā kārtībā.

Līdz ar to, ja atbilstoši MK noteikumu Nr.662 noteiktajām prasībām darbiniekam darba pienākumu veikšanai klātienē ir nepieciešams vakcinācijas, pārslimošanas vai balstvakcinācijas sertifikāts, darba devējam atbilstoši Likuma 7.<sup>3</sup> panta pirmajai daļai ir tiesības lūgt darbiniekam uzrādīt sadarbspējīgu sertifikātu (sertifikāta QR kodu ir iespējams nolasīt <https://covid19sertifikats.lv>), lai saprastu, kā organizēt darbu uzņēmumā, lai nodrošinātu epidemioloģisko prasību izpildi.

Ja darbinieks neuzrāda sadarbspējīgu sertifikātu, darba devējam nav tiesību pieļaut šo darbinieku pie darba. Šādā gadījumā darba devējs var izmantot tos tiesiskos risinājumus, kas ir paredzēti Darba likumā.


Iespējamie darba līguma grozījumi atbilstoši Darba likuma 97.panta noteikumiem ir viens no risinājumiem, kā rezultātā darba devējs un darbinieks varētu panākt abām pusēm pieņemamāko risinājumu un turpināt savstarpējās darba tiesiskās attiecības jau pārgrozītā veidā. Šāda risinājuma iespējamība ir atkarīga ne tikai no darbinieka un darba devēja vēlmēm, bet arī objektīviem apstākļiem un iespējām uzņēmumā. Vienlaikus jānorāda, ka darba līguma grozījumi ir noformējami rakstveidā.

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta trešajā daļā* noteikts, ja darba devējam normatīvajos aktos paredzēto prasību vai citu objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams pārcelt darbinieku (amatpersonu) citā piemērotā darbā (amatā) vai nodrošināt viņa darba (amata, dienesta) pienākumu veikšanu attālināti, darba devējam ir tiesības līdz brīdim, kad darbinieks (amatpersona) iegūst vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, atstādināt viņu no darba (amata, dienesta) vai noteikt dīkstāvi darbinieka vainas dēļ, par atstādināšanas vai dīkstāves laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Darba devējam, izņemot darba devēju valsts pārvaldē, ir tiesības par atstādināšanas vai dīkstāves laiku saglabāt darba samaksu. Aizliegts atstādināt darbinieku (amatpersonu) no darba (amata, dienesta) uz laiku, kas ilgāks par trim mēnešiem.

Atstādināšana no darba ir ar darba devēja rakstveida rīkojumu noteikts pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Atstādināšanas no darba institūts ir regulēts Darba likuma 58. pantā un piemērojams situācijās, ja darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša vai trešo personu drošībai un veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Atstādināšana no darba pēc vispārīgā principa ir darba devēja tiesība, taču Rīkojums, Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums un MK Noteikumi Nr. 662 saistībā ar epidemioloģiskās drošības pasākumu īstenošanu paredz, ka darba devējam noteiktās situācijās šāda atstādināšana ir jāveic kā pienākums.

Tādejādi jānorāda, ka atstādināšana no darba vai dīkstāve tiek noteikta, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta trešo daļu. Darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbiniekam noteikta dīkstāve vai, ar kuru tas atstādināts no darba. Rīkojumā jānorāda dīkstāves vai atstādināšanas noteikšanas iemesls (lai darbinieks varētu saprast, kādēļ ierobežotas viņa tiesības) un dīkstāves vai atstādināšanas termiņš. Atstādināšanai no darba ir termiņa ierobežojumi - ir aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem. Savukārt dīkstāvei ar likumu nav noteikti nekādi laika ierobežojumi. Dīkstāve beidzas ar brīdi, kad zūd tie apstākļi, kas ir bijuši par tās iemeslu (piemēram, darbinieks uzrāda nepieciešamo sertifikātu, rodas iespēja darbu veikt attālināti u.c.). Rīkojumā jāietver norāde par darbinieka pienākumu informēt darba devēju, ja mainās dīkstāves vai atstādināšanas pamatā esošie apstākļi. Darbinieks par dīkstāves vai atstādināšanas pārtraukšanu būtu informējams rakstveidā, informējot par to darbinieku klātienē, nosūtot uz darbinieka darba līgumā norādīto adresi ierakstītā pasta sūtījumā, elektroniskā veidā uz e-pasta adresi, vai kādā citā veidā, par ko abas puses ir vienojušās.

Vēršam uzmanību, ja darbinieks atrodas attaisnotā prombūtnē, piemēram, atvaļinājumā, darbnespējā, tad darbinieku nevar atstādināt no darba vai noteikt tam dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ.

Dīkstāves un atstādināšanas, kas noteiktas, pamatojoties uz to, ka darbinieks neizpilda tam ar epidemioloģiskajiem ierobežojumiem noteikto pienākumu iegūt sertifikātu, laiks nedod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. 

Darba likuma 152. panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka laikā, kas dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu:


ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja, un laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ;

neieskaita bērna kopšanas atvaļinājuma laiku un atvaļinājuma laiku bez darba samaksas saglabāšanas, kas ir ilgāks par četrām nedēļām viena gada laikā.

Darba likumā nav specifiski noteikts, vai darbinieka atstādināšanas no darba vai dīkstāves, kas radusies darbinieka vainas dēļ, un noteikta, pamatojoties uz speciālo regulējumu - Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumu, MK noteikumiem Nr. 662 vai Rīkojumu, laiks dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tomēr ņemams vērā, ka atstādināšanu no darba vai dīkstāvi veicinājis pats darbinieks, izvēloties neveikt darbības, lai iegūtu sertifikātu, kas nepieciešams darba pienākumu veikšanai.

Interpretējot Darba likuma 152. pantu ar teoloģisko (jēgas un mērķa) metodi un ievērojot Darba likuma 7. panta pirmajā daļā ietvertu vienlīdzīgu tiesību principu, Valsts darba inspekcijas ieskatā atstādināšana no darba vai dīkstāve, kas noteikta tāpēc, ka darbinieks nav izpildījis tam uzlikto tiesisko pienākumu, būtu uzskatāmas par tādām prombūtnēm, kurās pavadītais laiks nedod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Tomēr ņemams vērā, ka par Darba likuma 152. panta piemērošanas pamatotību konkrētajos faktiskajos apstākļos var lemt tiesa, kas var atzīt, ka atstādināšanas no darba vai dīkstāves laiks dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Jaunu darba līgumu noslēgšana 

Darba devējam nav liegtas iespējas meklēt jaunus darbiniekus un nodibināt ar viņiem darba tiesiskās attiecības, tajā skaitā arī uz noteiktu laiku atbilstoši Darba likuma 44. panta pirmās daļas trešajam punktam, kas paredz iespēju slēgt darba līgumu uz noteiktu laiku, promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanai, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīgā darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks.

MK Noteikumu Nr. 662 anotācija paredz, ka MK Noteikumu Nr. 662 ietvertās normas paver iespējas darba devējiem darbinieku atlases procesā pārliecināties, vai kandidātam ir sadarbaspējīgs sertifikāts. Līdz ar to, ja atbilstoši MK Noteikumu Nr. 662 noteiktajiem nodarbināšanas ierobežojumiem vai aizliegumiem, kā arī darba devēja epidemioloģiskajam izvērtējumam konkrētā darbinieka nodarbināšanai kā priekšnosacījums noteikts sadarbaspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, tad darba devējs var darba sludinājumā izvirzīt prasību pretendētā uzrādīt sadarbaspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

MK noteikumu Nr. 662 219. punktā noteikts, ja personai ir objektīvs ar veselību saistīts iemesls atlikt vakcināciju pret Covid-19 uz noteiktu laiku, personas ģimenes ārsts vai ārstējošais ārsts nodrošina personas slimības gadījuma izskatīšanu klīniskās universitātes slimnīcas konsīlijā, kas sniedz atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19 un norāda termiņu vakcinācijas atlikšanai.

MK noteikumu Nr.662 220. punktā noteikts, ka, pamatojoties uz klīniskās universitātes slimnīcas konsīlija lēmumu par personas vakcinācijas atlikšanu uz noteiktu laiku, periodā līdz vakcinācijai pret Covid-19:

1. Covid-19 testi testēšanas sertifikāta iegūšanai tiek apmaksāti no valsts budžeta līdzekļiem;
2. attiecībā uz personu netiek piemērota prasība būt pilnībā vakcinētai darba pienākumu veikšanai vai dalībai klātienē studiju procesā, un persona šajā laikposmā uzrāda testēšanas sertifikātu.

No minētā izriet, ja personai ir klīniskās universitātes konsīlija lēmums par personas vakcinācijas atlikšanu un noteiktu laiku, darba pienākumus var veikt klātienē arī pēc 15.decembra. Šajā laikā personai jāuzrāda testēšanas sertifikāts. Testēšanas sertifikātu sedz no valsts budžeta līdzekļiem.

Lai noregulētu darba (dienesta) tiesiskās attiecības atbilstoši epidemioloģiskajai situācijai valstī, veikti grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā (grozījumi stājas spēkā 06.11.2021.). Grozījumi izstrādāti sabiedrības drošības un veselības interesēs, paredzot tādas darba devēju un ņēmēju, tostarp amatpersonu, pienākumus un tiesības publiskajā un privātajā jomā, kas vērstas uz darba vai dienesta tiesisko attiecību noregulēšanu gadījumos, kad darba vai amata (dienesta) pildīšanai nepieciešams sadarbībspējīgs sertifikāts, kas apliecina vakcinācijas pret Covid-19 infekciju vai šīs infekcijas pārslimošanas faktu (turpmāk - vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts).

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta otrajā daļā* ietverta prezumpcija, kas paredz, ka situācijā, kad darbinieks (amatpersona) nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, kas nepieciešams darba (dienesta) pienākumu izpildei, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka šī persona neatbilst veicamajam darbam (ieņemamam amatam).

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta trešajā daļā* noteikts, ja darba devējam normatīvajos aktos paredzēto prasību vai citu objektīvu iemeslu dēļ nav iespējams pārcelt darbinieku (amatpersonu) citā piemērotā darbā (amatā) vai nodrošināt viņa darba (amata, dienesta) pienākumu veikšanu attālināti, darba devējam ir tiesības līdz brīdim, kad darbinieks (amatpersona) iegūst vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, atstādināt viņu no darba (amata, dienesta) vai noteikt dīkstāvi darbinieka vainas dēļ, par atstādināšanas vai dīkstāves laiku viņam neizmaksājot darba samaksu. Darba devējam, izņemot darba devēju valsts pārvaldē, ir tiesības par atstādināšanas laiku saglabāt darba samaksu. Aizliegts atstādināt darbinieku (amatpersonu) no darba (amata, dienesta) uz laiku, kas ilgāks par trim mēnešiem.

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta trešajā daļā ietverts tiesiskais risinājums situācijā, ja darbiniekam (fiziskai personai, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā) vai amatpersonai nav iegūts vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Sākotnēji darba vai dienesta tiesisko attiecību pusēm būtu nepieciešams savstarpēji rast iespējami saudzīgāko risinājumu darba vai dienesta tiesisko attiecību turpināšanai. Ja darbiniekam (amatpersonai) nav iegūts vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, tad darba devējs ar darbinieka



(amatpersonas) piekrišanu pārceļ darbinieku (amatpersonu) citā piemērotā darbā vai amatā vai nodrošina darbinieka (amatpersonas) darba (amata, dienesta) pienākumu veikšanu attālināti uz laiku līdz vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta iegūšanai, ja vien epidemioloģiskās drošības prasības to pieļauj.

Ja pārceļšanu vai darbu attālināti nav iespējas īstenot kādu objektīvu iemeslu dēļ (piemēram, nav citu darbu vai amatu uzņēmumā, kuru veikšanai nav nepieciešams sertifikāts, nav piemērota darba, darbu attālināti nav iespējams veikt darba vai amata specifikas dēļ, kas prasa darbinieka vai amatpersonas klātbūtni) vai normatīvajos aktos noteikto prasību dēļ (piemēram, normatīvajos aktos paredzēta vispārīga prasība noteiktajā jomā nodarbinātajiem būt ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu) vai darbinieks (amatpersona) nepiekrīt šādai pārceļšanai vai attālinātai darba vai amata, dienesta pienākumu veikšanai, tad darbinieku (amatpersonu), pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta trešo daļu, var atstādīt no darba (amata) vai noteikt dīkstāvi darbinieka vainas dēļ, par atstādināšanas vai dīkstāves laiku viņam neizmaksājot darba samaksu.

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturtajā daļā* noteikts, ja pēc maksimālā atstādināšanas laika vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kura ilgst vairāk par trim mēnešiem, darbinieks (amatpersona) bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, darba devējam ir tiesības nekavējoties izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības ar viņu, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas (mēnešalgas) apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, - viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturtajā daļā ietverts tiesiskais risinājums situācijā, ja darbinieks (amatpersona) atstādināšanas laikā vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kas ilgst vairāk par trīs mēnešiem, bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka šī persona neatbilst ieņemamam amatam vai veicamajam darbam, un darba devējam ir tiesības nekavējoties ar viņu izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības. Šādā gadījumā darba (dienesta) tiesiskās attiecības izbeidzamas, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu. Paskaidrojams, ka uz šo regulējumu nav attiecināmi Darba likuma 109. pantā noteiktie darba devēja uzteikuma aizliegumi un ierobežojumi un Darba likuma 110.pantā noteiktie ierobežojumi darba līguma uzteikšanai darbinieku arodbiedrības biedram.

Likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu piemērojama bez uzteikuma, līdzīgi kā Darba likuma 115. panta piemērošanas gadījumā, darba attiecības tiek pārtrauktas ar rīkojumu. Darba tiesisko attiecību izbeigšanai, pamatojoties uz Likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu, termiņš ir nekavējoties. "Nekavējoties" nozīmē "tiklīdz tas iespējams". Valsts darba inspekcijas ieskatā tā ir nākamā darba diena pēc maksimālā atstādināšanas laika. Piemēram, ja darbinieks atstādināts no darba sākot ar 15.11.2021., tad trīs mēnešu termiņš, kas maksimāli pieļaujams atstādināšanas gadījumā, iestāsies 14.02.2022. Līdz ar to darba devējs, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu, ir tiesīgs izbeigt darba līgumu ar 15.02.2022. Paziņot par tiesisko attiecību izbeigšanu ir iespējams, attiecīgo darba tiesisko attiecību izbeigšanas dokumentu (paziņojumu vai rīkojumu) izsniedzot darbiniekam personīgi vai nosūtot pa pastu ierakstītā sūtījumā uz darbinieka darba līgumā norādīto adresi.

Ņemot vērām, ka darba tiesiskās attiecības tiek pārtrauktas saskaņā ar Likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu nevis uz Darba likuma 101.panta apstākļiem, nav nepieciešams iepriekšējs brīdinājums par darba tiesisko attiecību izbeigšanu. Šajā gadījumā darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas ar darba devēja rīkojumu, kas stājas spēkā tā izdošanas dienā.

Papildus norādām, ka darba tiesisko attiecību pārtraukšana var realizēties, ja darba devējs ir pārliecinājies, ka darbinieks atstādināšanas no darba vai dīkstāves laikā nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Piemēram, ja darba devējs rīkojumā par atstādināšanu no darba vai dīkstāves noteikšanu ir ietvēris norādi par darbinieka pienākumu informēt darba devēju, ja mainās atstādināšanas vai dīkstāves pamatā esošie apstākļi. Ja šāda norāde ietverta un darbinieks nav informējis, tad Valsts darba inspekcijas ieskatā pietiekams pamats uzskatīt, ka darbinieks nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Tomēr, ja rīkojumā šāda norāde nebija ietverta, pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas darba devējam būtu jāsažinās ar nodarbināto rakstveidā un jānoskaidro vai darbinieks ir/nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu un tikai tad darba devējs var pārtraukt darba tiesiskās attiecības saskaņā ar Likuma 7.<sup>3</sup> panta

ceturto daļu.

Vēršama uzmanība, ka normā paredzētas darba devēja tiesības, nevis pienākums pārcelt vai izbeigt ar personu darba vai dienesta attiecības, ja tai nav vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta. Darba devējs var izmantot šīs tiesības, taču darba devējam ir saglabājamās iespējas turpināt ar personu darba vai dienesta attiecības, ja tas iespējams kopsakarā ar epidemioloģiskās drošības prasībām.

Minētās tiesības darba devējs var izmantot, ja persona nav ieguvusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu bez attaisnojoša objektīva iemesla. Gadījumos, ja personai šādi objektīvi attaisnojoši iemesli ir (piemēram, ārstu konsīlija lēmums, ko paredz MK noteikumi Nr. 662), darba devējam nav tiesību izbeigt darba vai dienesta attiecības, un situācija risināma atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē darba vai dienesta attiecības, un nosaka epidemioloģiskās drošības prasības. Par objektīvu attaisnojošu iemeslu var būt arī citas iepriekš neparedzamas situācijas, kādēļ persona nevarēja uzsākt vai pabeigt vakcināciju (piemēram, atrašanās ārvalstīs, fiziska trauma un citi neparedzami attaisnojoši apstākļi). Pēc šādu apstākļu izbeigšanās darba ņēmēja vai amatpersonas pienākums ir nekavējoties rīkoties, lai iegūtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Ja tas netiek darīts, iestājas Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta ceturtajā daļā paredzētais tiesiskais pamats izbeigt darba vai dienesta tiesiskās attiecības.

Saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma pārejas noteikumu 25. punktu, ja darbinieks (amatpersona) saskaņā ar epidemioloģiskās drošības prasībām no darba (amata, dienesta) ir atstādināts pirms šā likuma 7.<sup>3</sup> panta spēkā stāšanās dienas, šā likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturtajā daļā paredzētais maksimālais atstādināšanas vai dīkstāves laiks skaitāms no dienas, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darbinieka (amatpersonas) atstādināšanu vai dīkstāvi.


Minētā pārejas norma noregulē jautājumu par maksimālā atstādināšanas vai dīkstāves termiņa sākumu, ja saskaņā ar epidemioloģiskās drošības prasībām ārkārtējās situācijas laikā, kas tika izsludināta ar Rikojumu, darba devējs jau pieņēmis lēmumu par darbinieka (amatpersona) atstādināšanu vai dīkstāvi līdz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma grozījumu spēkā stāšanās brīdim - pirms 06.11.2021. Ja darbinieks (amatpersona) atstādināts no darba (amata, dienesta) saskaņā ar epidemioloģiskās drošības prasībām līdz 06.11.2021., Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturtajā daļā noteiktais maksimālais atstādināšanas vai dīkstāves termiņš skaitāms no dienas, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darbinieka (amatpersonas) atstādināšanu vai dīkstāvi.

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta ceturtajā daļā noteikts, ka personai pēc darba vai dienesta attiecību izbeigšanas tiek izmaksāts atlaišanas pabalsts vienas mēnešalgas apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, — viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā. Tādejādi vēršama uzmanība, ka, izbeidzot darba tiesiskās attiecības, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta ceturto daļu, netiek piemērots Darba likuma 112. pantā noteiktais algoritms atlaišanas pabalsta apmēra noteikšanai atkarībā no darbinieka nodarbinātības perioda pie konkrētā darba devēja. Vienlaikus vēršama uzmanība, ka darba devējs, izņemot darba devēju valsts pārvaldē, uzlabojot darbinieka tiesisko stāvokli, ir tiesīgs atlaišanas pabalsta apmēru noteikt arī lielāku kā Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta ceturtajā daļā noteikto apmēru.

Darba ņēmējiem un amatpersonām ir pieejami normatīvajos aktos paredzētie tiesību un interešu aizsardzības mehānismi, atbilstoši kuriem darba tiesisko attiecību vai dienesta izbeigšanas gadījumos, ja par pamatu tam ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta neesamība, ir tiesības vērsties tiesā atbilstoši vispārējam regulējumam. Ja darbinieks uzskata, ka darba tiesisko attiecību izbeigšana, pamatojoties uz Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta ceturto daļu, nav tiesiski pamatota, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā par atjaunošanu darbā viena mēneša laikā no atlaišanas dienas. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami Darba likuma 122. un 123. panta noteikumi.

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta piektajā daļā* noteikts, ka darbinieks, kurš nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu. Amatpersona, kura nav ieguvusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīga nekavējoties izbeigt dienesta attiecības. Darba likuma 100.panta pirmajā daļā paredzēts, ka darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Ja darbinieks nevēlas vakcinēties pret Covid-19 infekciju savas pārliecības vai citu iemeslu dēļ, vai tas nav iespējams, nav nozīmes darbinieku

pārcelt vai atstādināt, lai dotu laiku vakcinēties. Tādēļ Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta piektās daļas regulējums paredz šādu izņēmumu, ko var izmantot darba ņēmējs. Iestājoties iepriekš minētajiem apstākļiem, darbinieks darba līgumu uzsaka, pamatojoties uz Darba likuma 100. panta pirmo daļu. Darbinieks, uzteikumu pamatojot ar iepriekš minētajiem apstākļiem, saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup>panta piekto daļu ir tiesīgs nekavējoties izbeigt darba tiesiskās attiecības, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu.

Uz grūtniecēm, kā arī ar sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteiktā aizsardzība ..... 

Uz grūtniecēm, kā arī ar sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteiktā aizsardzība - grozījumi Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma noteiktajā regulējumā (spēkā no 06.11.2021.)

*Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>3</sup> panta septītajā daļā* noteikts, ka darba devējam aizliegts izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības, pamatojoties uz šā panta ceturto daļu, ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam. Ja grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, atbilstoši šā panta trešajai daļai nav iespējams pārcelt citā piemērotā darbā (amatā, dienestā), darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt šādai darbiniecei (amatpersonai) atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā darbiniecei (amatpersonai) tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.

Ņemot vērā, ka Likuma 7.<sup>3</sup> panta septītā daļa ir speciālā norma, grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, ir subjekti, kas tiek īpaši aizsargāti, un ar šīm personām nevar izbeigt darba tiesiskās attiecības, atstādināt no darba vai noteikt dīkstāvi, pamatojoties uz to, ka personai nav atbilstoša sertifikāta. Minētās darbinieces pārceļ citā piemērotā darbā vai amatā vai nodrošina darbinieces darba pienākumu veikšanu attālināti, ja vien epidemioloģiskās drošības prasības to pieļauj. Ja pārceļšanu vai darbu attālināti nav iespējas īstenot kādu objektīvu iemeslu dēļ, piemēram, uzņēmumā nav citu darbu vai amatu, kuru veikšanas priekšnosacījums nav sertifikāta esamība, darbu attālināti nav iespējams veikt darba specifiskas dēļ vai normatīvajos aktos noteikto prasību dēļ, piemēram, normatīvajos aktos paredzēta vispārīga prasība noteiktajā jomā nodarbinātajiem būt ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, darbiniecei tiek piešķirts atvaļinājums, kura laikā tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa. Vēršama uzmanība, ka šāds atvaļinājums nav saistīts un nav uzskatāms par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, bet tas ir tāda atvaļinājuma veids, kas pienākas situācijās, kad darba devējam nav iespējams nodrošināt minētās darbinieces (amatpersonas) pārceļšanu uz citu darbu vai nodrošināt darba (amata, dienesta) pienākumu veikšanu attālināti.

Darba devējam ir pienākums veikt darbnespējas lapas A apmaksu likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36.pantā noteiktajā apmērā – 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 10 kalendāra dienām. Vidējo izpeļņu slimības naudas apmaksai ir jāaprēķina ievērojot Darba likuma 75.pantā noteikto.

Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā. Tādejādi slimības naudas mērķis ir kompensēt darbiniekam darba samaksu, kuru 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.

Atstādināšanas laikā bez darba samaksas saglabāšanas, kā arī dīkstāves laikā, kas radusies darbinieka vainas dēļ, darba samaksa netiek saglabāta. Tas nozīmē, ka abos gadījumos, ja to periodā iestājas darbinieka darbnespēja, darbinieks nezaudē darbā gūstamos ienākumus, līdz ar to par šādiem periodiem darba devējam nav pienākums aprēķināt un izmaksāt darbiniekam slimības naudu.

Tomēr šeit ir jāņem vērā, ja apstākļi darbnespējas laikā mainās un ir zudis pamats dīkstāvei vai atstādināšanai (piemēram, darbinieks iegūst sadarbspējīgo vakcinācijas sertifikātu), līdz ar to rīkojumi par dīkstāvi vai atstādināšanu no darba ir atceļami, un, ja darbnespēja vēl nav beigusies, tad darba devējam ir pienākums par šo atlikušo darbnespējas perioda A lapu aprēķināt un izmaksāt slimības naudu.

Papildus vēršam uzmanību, ja starp pusēm radies strīds par atstādināšanas no darba vai dīkstāves pamatotību netiek izšķirts uzņēmumā (iestādē), tas izšķirams tiesā. Strīda gadījumā tieši darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atstādināšanai no darba vai dīkstāvei ir bijis objektīvs un pamatots iemesls. Ja tiek konstatēts, ka bijusi nepamatota:

atstādināšana - darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku (tai skaitā slimības naudu par šādā periodā darbiniekam iestājušos darbnespēju, ko apliecina izsniegtā darbnespējas lapa A), kā arī atlīdzināt ar atstādināšanu radušos zaudējumus atbilstoši Darba likuma 58. panta ceturtajai daļai;

dīkstāve, kas radusies darbinieka vainas dēļ un kuras laikā netika izmaksāta darba samaksa - darba devējam ir pienākums izmaksāt par visu dīkstāves laiku neizmaksāto darba samaksu (tai skaitā slimības naudu par šādā periodā darbiniekam iestājušos darbnespēju, ko apliecina izsniegtā darbnespējas lapa A).

Atbilde: Darba devējam privāto tiesību jomā ir tiesības motivēt darbiniekus vakcinēties pret Covid-19, šajā nolūkā īstenojot gan nemateriāla, gan materiāla rakstura pasākumus. Īstenojot minētos pasākumus, ievērojami tādi vispārīgie un darba tiesību principi kā vienlīdzīgu tiesību princips, it īpaši tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips un aizliegums radīt negatīvas sekas.

Pie nemateriāla rakstura motivācijas pasākumiem pieder tādas aktivitātes kā darbinieku informēšana un izglītošana, piemēram, organizējot lekcijas un pieaicinot ekspertus un veselības aprūpes speciālistus, nodrošinot iespēju uzdot jautājumus un saņemt ātras un skaidras atbildes par vakcināciju, izplatot dažādus informatīvus materiālus darba vietās. Tāpat ir iespējams organizēt darbinieku vakcināciju darba vietā vai arī organizēt darbinieku nogādāšanu uz vakcinācijas punktiem un nodrošināt ar aktuālo informāciju par vakcinām un tuvākajiem vakcinācijas punktiem, vai arī piešķirt brīvu laiku vakcinācijas veikšanai. Nemateriāla rakstura motivācijas pasākumi īstenojami, ievērojot brīvprātību un iepriekš minētos tiesību principus.

Lemjot par materiāla rakstura motivācijas pasākumiem, būtiski ir ņemt vērā darba samaksas definīciju, kas ietverta Darba likuma 59. pantā – “Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu”. Tātad, kā tas atzīts arī tiesu praksē, darba samaksa ietver divas komponentes:

- 1) regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu – darbinieka darba alga un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas – darba devēja maksājums darbiniekam par paveiktā darba rezultātu un sasniegumiem darbā;
- 2) jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu – darba devēja maksājums vai piešķirts cits naudā novērtējams labums, kas tiešā veidā nav saistīts ar darbinieka paveiktā darba rezultātu (tā saucamie papildu bonusi).

Ņemot vērā darba devējam noteikto pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu, darba devēja izveidotā motivācijas sistēma nedrīkst būt saistīta ar regulāri izmaksājamo atlīdzību par darbu, proti, to darba samaksas daļu, kas tiek maksāta par darbu un ņemta vērā, veicot vidējās izpeļņas aprēķinu saskaņā ar Darba likuma 75. panta pirmo daļu. Piemēram, vakcinētajiem darbiniekiem, salīdzinot ar nevakcinētajiem darbiniekiem, nedrīkst noteikt lielāku algu, izmaksāt piemaksu vai prēmiju par vakcinēšanos.

Motivācijas sistēmā izmantojama tā darba samaksas komponente, kas nav tiešā veidā saistīta ar darbinieka paveiktā darba rezultātu - jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Piemēram, darba devējs ir tiesīgs izmaksāt naudas balvu, piešķirt papildatvaļinājuma dienu, dāvināt kultūras pasākumu biļetes, piešķirt sporta kluba abonementu, dāvanu karti u.tml. Tāpat darba devējam ir iespēja izmantot Darba likuma 74. pantā noteikto tiesību – izmaksāt darbiniekam atlīdzību gadījumā, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ – piemēram, dodas vakcinēties pret Covid-19. Tas, cik bieži darba devējs darbinieku motivēšanai izmanto cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, ir atkarīgs no darba devēja brīvas izvēles. Tomēr ņemams vērā, ka regulāra (ikmēneša) motivēšana noteiktos faktiskajos apstākļos varētu tikt tiesā atzīta par regulāri izmaksājamo atlīdzību par darbu (pirmo darba samaksas komponenti).

Lai nodrošinātu iepriekš minēto tiesību principu ievērošanu, izvērtējot izmantojamās motivācijas līdzekļus, ņemams vērā, ka piešķiramajam labumam jābūt pieejamam visiem tiem darbiniekiem, kuri atbilstoši salīdzināmajai pazīmei (vakcinācija pret Covid-19) atrodas vienādos apstākļos.

Covid-19 pandēmijas laikā darba tiesiskajām attiecībām ir piemērojami gan vispārējie Darba likuma un Darba aizsardzības likuma noteikumi, gan arī speciālais regulējums, kas izvirza īpašas epidemioloģiskās prasības darba devējiem un darbiniekiem.

Spēkā esošās normatīvā regulējuma prasības par sejas maskas lietošanu darba vietā šobrīd pēc būtības ir attiecināmas uz diviem aspektiem:

sejas maskas kā individuālā aizsardzības līdzekļa lietošana darba aizsardzības prasību nodrošināšanai un konkrētā nodarbinātā aizsardzībai pret darba vides risku iedarbību;

sejas maskas lietošana kā epidemioloģiskās drošības pasākums infekcijas izplatības ierobežošanai sabiedrībā.

Sejas maskas kā individuālā aizsardzības līdzekļa lietošanas normatīvais regulējums ir ietverts Darba aizsardzības likumā un uz tā pamata izdotajos Ministru kabineta noteikumos.

Darba aizsardzības likumā kā darba aizsardzības pamatprincipi, kas jāievēro darba devējiem, noteikta darba vides izveide tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu to ietekmi, visaptveroša darba aizsardzības pasākumu sistēmas izveide, kā arī kolektīvo darba aizsardzības pasākumu primāra izvēle salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem.

Darba devējam ir pienākums veikt darba vides risku novērtēšanu, izvērtējot visus darba vides faktorus, kas ietekmē vai var ietekmēt nodarbināto drošību vai veselību darbā, tai skaitā arī bioloģiskos, un noteikt, kādi darba aizsardzības pasākumi (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu izsniegšana, obligāto veselības pārbaūžu veikšana, nodarbināto apmācība, darba aprīkojuma nomaiņa) ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 5.pantu darba devējam ir pienākums segt ar darba aizsardzību saistītos izdevumus, tādejādi darba devējam ir jānodrošina arī individuālie aizsardzības līdzekļi, ja tie nepieciešami nodarbināto drošībai vai veselības aizsardzībai darbā. Arī Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumu Nr.372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus" 6.punktā noteikts, ka darba devējs bez maksas nodrošina nodarbinātos ar aizsardzības līdzekļiem, veic pasākumus, kas nodrošina aizsardzības līdzekļu uzturēšanu darba kārtībā un atbilstību higiēnas prasībām saskaņā ar ražotāja instrukcijām.


Epidemioloģiskās drošības pasākumu normatīvais regulējums pašlaik pamatā ietverts Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā, Ministru kabineta 28.09.2021. noteikumos Nr. 662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai" (turpmāk - MK noteikumi Nr. 662) un Ministru kabineta 09.10.2021. rīkojumā Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (turpmāk - Rīkojums).

Atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.<sup>2</sup> panta pirmajai daļai un 7.<sup>4</sup> pantam darba devējs darbu organizē, ievērojot Ministru kabineta noteiktos epidemioloģiskās drošības pasākumus. Ja darba vietā darbi tiek veikti klātienē, darba devējam ir pienākums noteikt pasākumus Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai darba vietās, noteikt atbildīgo par šo pasākumu ieviešanu, kā arī nodrošināt nodarbinātajiem nepieciešamos individuālos aizsardzības līdzekļus. Darba devējam ir pienākums informēt nodarbinātos par darba vietā ieviestajiem Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanas pasākumiem.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 662 9. punktu darba devējs ievēro vispārējās epidemioloģiskās drošības prasības un drošības protokolus vai rekomendācijas (tai skaitā informēšanas, kontaktu samazināšanas un distancēšanās, sejas masku lietošanas, telpu ventilēšanas un higiēnas pamatprincipus, kā arī izolācijas, mājas karantīnas un pašizolācijas nosacījumus) un novērš inficēšanās riskus apkārtējiem.


Apkopojot minēto, secināms, ka normatīvajos aktos ir skaidri noteikts pienākums darba devējam nodrošināt atbilstošus pasākumus gan darba aizsardzības prasību, gan epidemioloģiskās drošības prasību ievērošanai darba vietās, tai skaitā nodrošināt nodarbinātos ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Tādejādi darba devējam ir jāsedz izdevumi, kas saistīti ar individuālo aizsardzības līdzekļu (tai skaitā mutes un deguna aizsegu) nodrošināšanu nodarbinātajiem lietošanai darba

vietās neatkarīgi no tā, vai tie nepieciešami darba aizsardzības prasību ievērošanai (konkrētā nodarbinātā aizsardzībai) vai epidemioloģiskās drošības prasību ievērošanai (infekcijas izplatības ierobežošanai un sabiedrības veselības apdraudējuma mazināšanai).

Jautājums: Vai saslimšana ar COVID-19 ir traktējama kā nelaimes gadījums darbā? 

Atbilde: Ar grozījumiem, kas stājas spēkā 06.06.2020., Ministru kabineta 2009.gada 25.augusta noteikumu Nr.950 "[Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība](#)" 2. punktā noteikts, ka saslimšana ar infekcijas slimību uzskatāma par nelaimes gadījumu darbā tikai tad, ja šāda saslimšana ir saistīta ar konkrēti identificējamu ārkārtēju notikumu darba veikšanas laikā un šis notikums ir tiešā cēloņsakarībā ar nodarbinātā saslimšanu. Līdzīgi grozījumi veikti attiecībā arī uz 2016. gada 1. marta noteikumiem Nr. 116 "[Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus darbā, kas notikuši ar lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm](#)" un 2020. gada 21. janvāra noteikumiem Nr. 42 "[Kārtība, kādā izmeklē un uzskaita nelaimes gadījumus darbā, kuros cietušas valsts drošības iestāžu amatpersonas un darbinieki](#)".

Ārkārtēja notikuma iestāšanās ir būtisks priekšnoteikums nelaimes gadījuma darbā identificēšanai arī tad, ja tas ir saistīts ar vīrusa infekcijām, tajā skaitā COVID-19. Saslimšana ar infekcijas slimību pati par sevi nav uzskatāma par nelaimes gadījumu darbā, ja vien šādas saslimšanas iemesls nav kāds ārkārtējs un identificējams gadījums nodarbinātajam veicot darbu, kas ir bijis par iemeslu vēlākai saslimšanai.

Jautājums: Daudzas vietas pašlaik tiek slēgtas, tāpēc jautājums – vai darba devējs var nosūtīt darbinieku uz piespiedu neapmaksāto atvaļinājumu? Un ja darba devējs piespiež darbinieku aiziet atvaļinājumā bez samaksas, kā jārikojas darbiniekam? 





Atbilde: Atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas pieprasīšana ir darbinieka, nevis darba devēja tiesība. Atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas darba devējs drīkst piešķirt tikai pēc darbinieka pieprasījuma (Darba likuma 153.panta trešā daļa). Darba devējam nav tiesības piespiest darbinieku doties atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas, taču tas neliedz pusēm vienoties par šāda atvaļinājuma izmantošanu.

Ja darba devējs nosūta darbinieku atvaļinājumā bez darba samaksas saglabāšanas bez darbinieka pieprasījuma, darbiniekam atbilstoši Darba likuma 94.panta pirmajai daļai savu aizskarto tiesību un likumīgo interešu aizsardzībai ir tiesības vērsties ar sūdzību pie darba devēja. Sūdzību jāizskata un atbildi par pieņemto lēmumu jāsniedz nekavējoties, bet ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas.

lesakām sūdzību sagatavot divos eksemplāros un iesniegt darba devējam personīgi, uz darbinieka sūdzības eksemplāra saņemot atzīmi par sūdzības reģistrēšanu uzņēmuma lietvedībā, vai, ja lietvedības nav, tad lūdzot darba devēju izdarīt atzīmi par sūdzības saņemšanu, norādot datumu, parakstu un atšifrējumu. Tāpat sūdzību var nosūtīt darba devējam ierakstītā sūtījumā pa pastu uz uzņēmuma juridisko adresi, darbiniekam saglabājot Latvijas pasta kvītis, kas apliecina sūdzības nosūtīšanas faktu.

Ja darba devējs sūdzību neizskata vai arī pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs nenovērš tiesību aizskārums, Jums saskaņā ar Darba strīdu likumu savu aizskarto tiesību un likumisko interešu aizsardzības nolūkā ir tiesības vērsties tiesā ar prasības pieteikumu. Tāpat arī darbiniekam savu aizskarto tiesību un likumīgo interešu aizsardzībai ir tiesības vērsties VDI ar iesniegumu, lai VDI veiktu uzņēmuma pārbaudi.





Jautājums: Vai darba devējs var atstādināt darbinieku no sava darba izpildes, ja ir aizdomas, ka darbinieks ir slims, bet nevēlas ņemt slimības lapu, iet uz darbu, pieņemsim, ar iesnām, vai nevēlas strādāt attālināti?  

Atbilde: Ja pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai, darba devējs, izmantojot Darba likuma 82. panta pirmajā daļā noteikto, ir tiesīgs dot rīkojumu darbiniekam nekavējoties veikt veselības pārbaudi. Atbilstoši Darba likuma 82. panta otrajai daļai izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, jāsedz darba devējam.

Ja darbiniekam ir saslimšanas pazīmes, bet viņš atsakās apmeklēt ārstu, darba devējs, ņemot vērā faktiskos apstākļus, var izvērtēt iespēju izmantot Darba likuma 58. panta trešajā daļā nostiprinātās tiesības - atstādināt darbinieku no darba, jo šī darbinieka neatstādināšana no darba var kaitēt viņa paša un / vai trešo personu veselībai, kā arī darba devēja vai trešo personu pamatotām interesēm. Darba devēja ziņā paliek iespēja uzlabot darbinieka tiesisko stāvokli, par atstādināšanas laiku saglabājot darba algu.


Ja darba līgumā nav paredzēta darba veikšana attālināti, tad attālinātais darbs pieļaujams tikai darbiniekam un darba devējam vienojoties.

Jautājums: Vai darba devējs var piespiedu kārtā nosūtīt darbinieku pārbaudīties uz COVID-19 un lūgt sniegt izziņu?  

Atbilde: Ja pastāv pamatotas aizdomas par darbinieka saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai, darba devējs, izmantojot Darba likuma 82. panta pirmajā daļā noteikto, ir tiesīgs dot rīkojumu darbiniekam nekavējoties veikt veselības pārbaudi. Atbilstoši Darba likuma 82. panta otrajai daļai izdevumus, kas saistīti ar veselības pārbaudes veikšanu, jāsedz darba devējam.

Valsts darba inspekcijas ieskatā, lai darba devējs pielaistu darbinieku pie darba pienākumu izpildes, būtu pietiekama izziņa no ārsta ar atzīmi vesels. Tā kā darbinieka veselības stāvoklis ir īpaši aizsargājami personas dati, jautājumā par to, vai darba devējs var pieprasīt COVID - 19 analīžu rezultātu iesniegšanu jāvēršas Datu aizsardzības inspekcijā.



Jautājums: Vai darba devējs ir tiesīgs samazināt algu sakarā ar ārkārtas stāvokli? Daži darba devēji teica, ka tā kā darbs ir kļuvis mazāks, tad atalgojums tiks samazināts. 

Atbilde: Darba devējam jānodrošina darba līgumā nolīgtais darba laiks, veicamais darbs, kā arī nolīgtais darba samaksas izmaksa.


Darba likumā ir ietverts regulējums situācijās, kad darbiniekam nodrošināma atlīdzības izmaksa, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Likumā gan nav sniegts izsmeļošs uzskaitījums, tomēr atsevišķi COVID-19 saistītie pasākumi var būt uzskatāmi par attaisnojošu gadījumu, kad darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību darbiniekam, kurš neveic darbu.

Viens no Darba likuma 74.pantā ietvertajiem gadījumiem, kad šāda atlīdzība ir izmaksājama, ir saistīts ar dīkstāvi. Dīkstāve ir situācija, kad darba devējs darbinieku nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Likums nenosaka dīkstāves noteikšanas iemeslus, tādējādi tās ir visas situācijas, kad darba devējs objektīvu apstākļu dēļ nevar nodarbināt darbinieku vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības.

Potenciāli ir iespējami arī gadījumi, kad dīkstāve var rasties darbinieka vainas dēļ, un šādā gadījumā darba devējam nav jāizmaksā atlīdzība (74.panta otrā daļa). Šajā situācijā ir būtiski, lai darba devējs ar darbinieku sazinātos, un abas puses vienotos par to, vai darbiniekam fiziski ir jāatrodas darba vietā dīkstāves laikā, jo īpaši ņemot vērā Ministru kabineta noteiktos piesardzības pasākumus.

Vienlaikus jānorāda, ka situācija, kad darba devējs nevar nodarbināt darbinieku darba līgumā nolīgta darba izpildei, darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku arī darba līgumā neparedzētu darbu veikšanai. Atbilstoši Darba likuma 57.panta noteikumiem darba devējam ir tiesības ne ilgāk kā uz vienu mēnesi viena gada laikā norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai, lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kuras nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā. Par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu.

Dīkstāves gadījumā, ja tā nav radusies darbinieka vainas dēļ, darbiniekam ir tiesības uz atlīdzību (Darba likuma 74.panta trešā daļa).

Vai darba devējs var samazināt uz mēnesi darba algu par 50%, jo visiem lika strādāt no mājām vienu mēnesi Latvijā notiekošās situācijas dēļ. 50% pat nesasnā minimālā alga. 


Atbilde: Arī valstī ārkārtējās situācijas laikā darba devējam ir pienākums ievērot darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu prasības. Atbilstoši Darba likuma noteikumiem darbiniekam ir pienākums veikt tos darbus, kuri nepieciešami viņa saistības pienācīgam izpildījumam. Savukārt darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu.

Darba likuma 62.panta otrā daļa nosaka, ka laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.


Ņemot vērā minēto, darba devējam jānodrošina darba līgumā nolīgtais darba laiks, veicamais darbs, kā arī nolīgtais darba samaksas izmaksa. Tādējādi, ja darbinieks ir izpildījis savu saistību (darba veikšana atbilstoši nolīgtajam darba laikam), darba devējam ir pienākums izmaksāt darba līgumā nolīgto darba samaksu.

Ja darba devējs atbilstoši Jūsu darba līgumā nolīgtajam darba samaksas izmaksas laikam nav izmaksājis Jums pienākošos darba samaksu, saskaņā ar Darba likuma 94.panta pirmo daļu iesakām Jums ar rakstveida sūdzību vērsties pie darba devēja. Sūdzībā ietveriet pieprasījumu izmaksāt Jums pienākošos darba samaksu un izsniegt darba samaksas aprēķinu. Saskaņā ar Darba likuma 94.panta otro daļu darba devējam sūdzība jāizskata un atbilde uz to jāsniedz ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas. Sūdzību jāraksta divos eksemplāros, no kuriem viens paliek Jums, otrs darba devējam. Pie apstākļiem, kad sūdzību nav iespējams personīgi iesniegt darba devējam, to Jūs variet nosūtīt darba devējam ierakstītā sūtījumā pa pastu uz uzņēmuma juridisko adresi. Pie sūdzības sava eksemplāra pievienojat Latvijas pasta kvītis, kas apliecina sūdzības nosūtīšanas faktu darba devējam.

Ja darba devējs labprātīgi neveic Jums pienākošos naudas summu izmaksu, Jums savu aizskarto tiesību un likumīgo interešu aizsardzībai ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā ar iesniegumu, lai Valsts darba inspekcija veiktu uzņēmuma pārbaudi.

Jautājums: Sakarā ar Covid-19, darba devējs prasa ņemt B lapu uz bērnu, lai nebūtu masveidā jāatlaiz darbinieki. Vai tā var darīt? 

Atbilde: nodarbinātajam darbnespējas lapu izsniedz ārstniecības persona tikai normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos. Darba devējam nav deleģētas tiesības noteikt darbnespējas lapas izsniegšanas nepieciešamību.

Jautājums: Cik ir tiesiski samazināt algas, nesamazinot darba apjomu, tagadēja situācija, kura saistīta ar COVID-19, mana alga sastāv no divām daļām - pamatstundas likme plus akordalga pēc izražoto daudzumu. 


Atbilde: Ja darba devējam ir radusies nepieciešamība mainīt darba līguma nosacījumus, tai skaitā, mainīt nolīgto darba samaksu, tad darba devējam ir pienākums veikt darbinieku darba līgumos grozījumus, ievērojot Darba likuma 97.vai 98.pantā noteikto kārtību.

Darba likuma 97.pants nosaka, ka darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties. Šajā gadījumā attiecīgi piemērojami Darba likuma [40.panta](#) noteikumi. Ja darbinieks piekrīt un paraksta vienošanos, tai ir juridisks spēks un tā ir uzskatāma par sākotnējā darba līguma sastāvdaļu. Bez darbinieka piekrišanas, neveicot rakstveida grozījumus darba līgumā, darba devējs nav tiesīgs mainīt darba tiesisko attiecību nosacījumus, piemēram, nosacījumus attiecībā uz nolīgto darba laiku vai darba samaksu.

Saskaņā ar Darba likuma 62.panta ceturto daļu ar jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu uzņēmumā (piemēram, pāreju no laika algas sistēmas uz akorda algas sistēmu), kā arī par grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš. Tādejādi, ja darba devējs veic grozījumus pastāvošajā darba samaksas sistēmā, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus par to vismaz vienu mēnesi iepriekš. Norādāms, ka uz gadījumu, kad, piemēram, tiek veikti grozījumi attiecībā uz nolīgto darba laiku, to samazinot, bet neveicot grozījumus attiecībā uz pastāvošo darba samaksas sistēmu, nav attiecināma Darba likuma 62.panta ceturtais daļas norma un tajā noteiktais pienākums par normā minētajiem apstākļiem darba devējam rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš.

Ja darba devējs ar savu rīcību ir aizskāris Jūsu tiesības vai likumiskās intereses, saskaņā ar Darba likuma 94.panta pirmo daļu iesakām Jums ar rakstveida sūdzību vērsties pie darba devēja. Saskaņā ar Darba likuma 94.panta otro daļu darba devējam sūdzība jāizskata un atbilde uz to jāsniedz ne vēlāk kā septiņu dienu laikā pēc sūdzības saņemšanas.


Ja darba devējs sūdzību neizskata vai arī pēc sūdzības izskatīšanas darba devējs nenovērš tiesību aizskārums, Jums saskaņā ar Darba strīdu likumu savu aizskarto tiesību un likumisko interešu aizsardzības nolūkā ir tiesības vērsties tiesā ar prasības pieteikumu. Tāpat arī darbiniekam savu aizskarto tiesību un likumīgo interešu aizsardzībai ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā ar iesniegumu, lai Valsts darba inspekcija veiktu uzņēmuma pārbaudi.

Jautājums: Vēlējos uzzināt, vai šī brīža situācijā darba devējs 12 stundu maiņai var aizliegt pārtraukumus ik pēc 2h un iet uzsmēķēt? 

Atbilde: Pārtraukumu darbā, ja viņa dienas darba laiks ir ilgāks par sešām stundām. Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba koplīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību.

Ņemot vērā minēto, darba devējs pārtraukumu piešķiršanas kārtību nosaka atbilstoši Darba likuma 145.panta regulējumam, ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus. Norādāms, ka Darba likuma normas neuzliek darba devējam par obligātu pienākumu pārtraukumu piešķirt ik pēc 2 stundām.

Ja uzņēmuma iekšējā dokumentā ir paredzēts, ka pārtraukumi piešķirami ik pēc 2 stundām un tie nav grozīti, darbiniekam ir tiesības pasīt darba devējam iekšējo normatīvo aktu izpildi. Domstarpības, kas rodas par iekšējo normatīvo aktu izpildi, risināmas uzņēmuma iekšienē vai tiesā.

Jautājums: Man darba līgums paredz darbu apmaksāt, ievērojot darba stundas likmi un nostrādāto stundu skaita reizinājumu mēnesī. Ja daba devējs nākamajam mēnesim ārkārtas situācijas un darba apjoma samazināšanās dēļ darba grafikā var ielikt tikai..... 

Jautājums: Man darba līgums paredz darbu apmaksāt, ievērojot darba stundas likmi un nostrādāto stundu skaita reizinājumu mēnesī. Ja daba devējs nākamajam mēnesim ārkārtas situācijas un darba apjoma samazināšanās dēļ darba grafikā var ielikt tikai, piemēram, 1 stundu vai 0, vai es varu prasīt apmaksāt dīkstāvi un kā to aprēķināt? Darba līgumā nav paredzēts minimāls garantēts darba stundu skaits mēnesī.


Atbilde: Atbilstoši Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punktam darba līgumā viena no obligāti norādāmajām sastāvdaļām ir nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks. Darba devējam ir pienākums darbinieku nodrošināt ar darbu atbilstoši darba līgumā nolīgtajam darba laikam. Norādāms, ka nolīgta dienas vai nedēļas darba laika apmērs darba līgumā ir norādāms atbilstoši faktiskajiem nodarbināšanas apstākļiem. Ja darba devējs Jūsu darba līgumā nav norādījis Jūsu nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, iesakām rakstveidā vērsties pie darba devēja ar prasību attiecībā uz Jūsu darba līgumu ievērot Darba likuma 40.panta otrās daļas 7.punktu – darba līgumā rakstveidā norādīt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku.

Par dīkstāves laiku darbiniekam laika algas gadījumā ir izmaksājama noteiktā darba samaksa, bet akorda algas gadījumā - vidējā izpeļņa (Darba likuma 74.panta otrā, trešā daļa).

Atbilstoši Darba likuma 59.pantā definētajam darba samaksas jēdzienam, darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.


Vidējās izpeļņas aprēķināšanas kārtību nosaka Darba likuma 75.pants. Saskaņā ar Darba likuma 75.panta pirmo daļu visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar Darba likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

Valsts darba inspekcijas ieskatā nav pieļaujams mākslīgi samazināt darbiniekam par dīkstāves laiku izmaksājamo darba samaksu, to aprēķinot par darba laiku, kas nav atbilstošs faktiskajiem nodarbināšanas apstākļiem. Tādējādi attiecībā uz Jūsu jautājumā minētajiem apstākļiem Valsts darba inspekcijas ieskatā darba devējam par dīkstāves laiku ir pienākums izmaksāt darbiniekam darba samaksu, kuras apmērs ir atbilstošs iepriekšējai darba samaksai.

Jautājums: Sakiet, lūdzu, kādas ir manas kā darba ņēmēja tiesības sekojošā situācijā: ir parakstīta savstarpēja vienošanās, ka darba devējs un darbinieks izbeidz darba attiecības ar 2020.gada 4.aprīli. 

Jautājums: Sakiet, lūdzu, kādas ir manas kā darba ņēmēja tiesības sekojošā situācijā: ir parakstīta savstarpēja vienošanās, ka darba devējs un darbinieks izbeidz darba attiecības ar 2020.gada 4.aprīli. Viens no vienošanās punktiem ir kompensāciju izmaksa, likuma kārtībā noteiktajam darba stāžam. Vienošanās tika parakstīta 03.04.2020. Saņēmu ziņu no darba devēja, ka kompensācija netiks izmaksāta, jo uzņēmumam nav naudas. Tiek doti mutiski solījumi, ka kompensācija tiks izmaksāta 1-1,5 gada laikā, kad uzņēmumam būs nauda. Es šādam piedāvājumam nepiekrītu.

Atbilde: Atbilstoši Darba likuma 114.pantam rakstveida vienošanās paredz darba tiesisko attiecību pārtraukšanu, pusēm vienojoties. Darba likuma normas neparedz papildus nosacījumu iekļaušanu vienošanā, piemēram, atlaišanas pabalsta izmaksu. Ja vienošanā par darba tiesisko attiecību pārtraukšanu tika iekļauts šāds nosacījums, tas izriet no Civillikuma Saistību tiesību daļas. Līdz ar to, ja vienošanā iekļautais papildus nosacījums nav izpildīts, Jums saskaņā ar Darba strīdu likumu ir tiesības vērsties tiesā ar prasības pieteikumu par darba samaksas piedziņu.

Jautājums: vai darba devējam ir jāapmaksā darbiniekam slimības lapa A, ja viņš atrodas bezalgas atvaļinājuma un viņš nebija paredzēts darba grafikā? 



Atbilde: Saskaņā ar likumu "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" (turpmāk -Likums) 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 un ne mazāk kā 80 procentu apmērā — par laiku no ceturtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendāra dienām. Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā. Slimības naudu izmaksā atbilstoši noteikumiem, kādi Darba likumā paredzēti darba samaksas izmaksai.

Ņemot vērā iepriekš minēto, darbnespējas perioda darba devējam jāizmaksā slimības nauda tikai par tām dienām, kad darbiniekam bija jāierodas darba, bet viņš to nevarēja izdarīt sakara ar iestājušos darbnespēju, tādējādi, atlīdzinot darbā negūtos ienākumus. Atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas laikā un brīvdienās darbiniekam nav jāierodas darbā un nav jāveic darba pienākumi, līdz ar to par šo laiku nepienākas izmaksāt slimības naudu.

Šobrīd visu aktuālo informāciju, kas būtu jāzina gan iedzīvotājiem, gan nodarbinātajiem, gan darba devējiem par saslimšanu ar COVID-19, sniedz [Slimību profilakses un kontroles centrs](#).

Valsts darba inspekcija sadarbībā ar Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru ir izstrādājusi paškontroles rīku darba devējiem, kas ļauj uzņēmumiem novērtēt gatavību COVID-19 ierobežošanai darba vidē:

vairāk par OiRA rīku, uz kura pamata izveidots COVID-19 rīks lasīt [šeit](#)

piekļuve rīkam ir [šeit](#)

<https://www.vdi.gov.lv/lv/covid-19>