



## Par grozījumu likumā “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību” piemērošanu (stājās spēkā 09.05.2020.)

Publicēts: 25.09.2020.

2020. gada 9.maijā stājās spēkā grozījumi likumā [“Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību”](#), kas saistīti ar darba tiesiskajam attiecībām. Grozījumos paredzētās tiesības darba devējiem ir piemērojamas Covid-19 krīzes laikā, bet ne ilgāk kā līdz 2020. gada 31. decembrim. Šāda termiņa pamatā ir apstākļi, ka krīzes izraisītās sekas var nebūt iespējams atrisināt un atjaunot ierasto uzņēmuma darbību (tai skaitā nodrošināt darbinieku pilna laika nodarbināšanu) uzreiz pēc ārkārtējās situācijas beigām 2020.gada pavasarī vai vasarā. Izmaksājot grozījumos paredzēto samaksu, tiek saglabāta spēkā esošā nodokļu aprēķināšanas un samaksas kārtība (likums neparedz izņēmumus).

Lai arī šāds laika ziņā ierobežots ārkārtējās situācijas regulējums darba devējiem varētu tikt attiecināts uz visiem darba devējiem, vienošanās starp sociālajiem partneriem ir panākta tikai par tiem darba devējiem, kuri atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem saskaņā ar Ministru kabineta 2018. gada 27. novembra noteikumiem Nr. 748 “Padziļinātās sadarbības programmas darbības noteikumi”. Attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām svarīgākās prasības ir noteiktas 14.<sup>1</sup> pantā un 14.<sup>2</sup> pantā.

Par 14.<sup>1</sup> panta piemērošanu

Tie darba devēji, kas atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem un kuru darbību ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, var:

- 1** samazināt darbiniekam Darba likuma 74. pantā noteikto atlīdzību par dīkstāvi no 100 procentiem līdz 70 procentiem no darbiniekam izmaksājamās algas. Ar grozījumiem paredzēts elastīgāka iespēja darba devējiem krīzes apstākļos saglabāt un nesamazināt esošas darba vietas, piemērojot samazinātu dīkstāves apmaksu. Darbiniekam tiek saglabāta atlīdzība minimālās mēneša darba algas apmērā, bet darbiniekam, kura apgādībā ir nepilngadīgs bērns vai bērns, kas turpina vispārējās, profesionālās, augstākās vai speciālās izglītības iegūšanu, bet vēl nav sasniedzis 24 gadu vecumu, papildus minimālajam darba algas apmēram tiek saglabāti līdzekļi par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktajā minimālajā uztur līdzekļu apmērā. Tātad, darba devējs varēs darbiniekam par dīkstāvi izmaksāt līdz 70 % no atlīdzības, bet ne mazāk kā minimālo algu (no 2020. gada 1. janvāra 430 *euro*), bet, ja darbinieka apgādībā ir viens vai vairāki nepilngadīgie bērni, tad par dīkstāvi darbinieks saņem minimālās algas un par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktā minimālā uztur līdzekļu apmēra (līdz 7 gadu vecuma sasniegšanai - 107,50 *euro*, no 7 gadu vecuma sasniegšanas - 129 *euro* mēnesī) kopsummu.
- 2** darbiniekam, kurš nepiekritis iepriekš minētajam atlīdzības samazinājumam, uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā minēto viena mēneša termiņu. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktajā apmērā. No minētā izriet, ka, lai arī likums paredz darba devējam, kurš atbilst likumā noteiktajam, tiesības izmaksāt darbiniekam samazinātu dīkstāves apmaksu, nekā to paredz Darba likums, likums atstāj darbiniekam tiesības nepieņemt šim risinājumam, uzteikt darba attiecības, saņemot jau šobrīd Darba likumā noteikto atlaišanas pabalstu.
- 3** piešķirt darbiniekam ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neievērojot Darba likuma 150. panta otrās daļas noteikumus - tātad neņemt vērā darbinieka vēlmes. Likumā paredzētās tiesības par atvaļinājuma piešķiršanu attiecināmas uz visiem atvaļinājumiem. Turpmāko diskusiju ietvaros būtu izvērtējams, vai šīs tiesības būtu attiecināmas tikai uz iepriekš uzkrātajiem un neizmantotajiem atvaļinājumiem.

Par 14.<sup>2</sup> panta piemērošanu:

Grozījumi paredz visiem darba devējiem (ne tikai tiem, kas atbilst Padziļinātās sadarbības programmas dalībniekam noteiktajiem kritērijiem) iespēju darba koplīgumā, ja Covid-19 izraisītās krīzes ietekmē ir īslaicīgs ražošanas apjoma kritums, noteikt darbiniekam nepilnu darba laiku, tādējādi ietekmējot jau pastāvošās darba attiecības, kas nodibinātas uz individuāla darba līguma pamata. Nosakot nepilnu darba laiku, tiek saglabāta darba samaksa minimālās mēneša darba algas apmērā, bet, ja darbinieka apgādībā ir viens vai vairāki nepilngadīgie bērni, tad darbinieks saņem minimālās algas un par katru apgādībā esošu bērnu valsts noteiktā minimālā uzturlīdzekļu apmēra kopsummu. Lai garantētu, ka darbiniekam netiek samazināts kopējais aizsardzības līmenis, vienojoties ar sociālajiem partneriem, paredzēts, ka šādu koplīgumu kā darbinieku pārstāvji drīkst slēgt tikai arodbiedrības.

Identiski kā dīkstāves samaksas samazinājuma gadījumā grozījumi paredz tiesības darbiniekam, kurš nepiekrīt nepilnajam darba laikam, uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā minēto viena mēneša termiņu un saņemt atlaišanas pabalstu Darba likuma 112. pantā noteiktajā apmērā.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/par-grozijumu-likuma-par-valsts-apdraudejuma-un-ta-seku-noversanas-un-parvaresanas-pasakumiem-sakara-ar-covid-19-izplatibu-piemerosanu-stajas-speka-09052020>