

Darba devēja rīcība ārkārtējas situācijas laikā, organizējot nodarbinātību uzņēmumā

Jānis Pumpiņš

LDDK jurists, darba tiesību eksperts



Ārkārtējās situācijas regulējums



1

MK 2021.gada 28.septembra noteikumi Nr. 662
Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai

2

MK 2021.gada 9.oktobra rīkojums Nr. 720
Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu

3

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums

4

MK2020.gada 10.novembra noteikumi Nr. 675
Noteikumi par atbalsta sniegšanu nodokļu maksātājiem to darbības turpināšanai Covid-19 krīzes apstākļos

Ārkārtējās situācijas laikā darba devēji:



nodrošina darbiniekiem **attālinātā darba iespējas**, ja darba specifika to pieļauj



organizē darbu tā, lai klātienē ar darba devēja norīkojumu darba pienākumus veiktu tikai tie darbinieki, kuri **nodrošina darbu nepārtrauktību un nevar to veikt attālināti savā dzīvesvietā**



nodrošina, ka darbinieki, kuriem nav sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta, darba telpās atrodas tikai ar **Covid-19 testēšanas sertifikātu vai darba devēja veiktu antigēna testu**, kas nav vecāks par 72 stundām



nepieļauj darbiniekupulcēšanos vietās, kas nav saistītas ar tiešo darba pienākumu veikšanu

Ministru kabineta rīkojums Nr. 720

Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu

ja darba devējs ir informējis darbinieku, ka darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, **darbinieka pienākums ir uzsākt vakcināciju**

ja darbinieks vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis noteiktajā termiņā (līdz 2021. gada 15. novembrim), darba devējs darbinieku **atstādina** no darba vai amata pienākumu veikšanas

valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no **2021. gada 15. novembra** savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts



Ministru kabineta rīkojums Nr. 720

Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu

Darba devējs izvērtē katra darbinieka, darba pienākumus un darba apstākļus klātienē, **nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai**. Pieprasa, lai darbiniekam būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ja pastāv kāds no minētajiem apstākļiem:

- tiešā saskarsmē ar klientiem un citiem darbiniekiem
- atrodas tiešā saskarsmē un kontaktējas ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms
- klātienē darba pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai

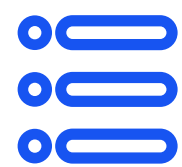


No 2021. gada 15. decembra darbiniekiem, kuri veic darba pienākumus klātienē, nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts !

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums



Darba devējs darbu organizē, ievērojot MK noteiktos epidemioloģiskās drošības pasākumus, tostarp MK noteiktās prasības par **sadarbspējīga sertifikāta, kas apliecina vakcinācijas vai pārslimošanas faktu**, nepieciešamību noteiktām profesiju grupām darba pienākumu pildīšanai



Darba devējs nosaka darbinieku amatus vai kategorijas, uz kurām attiecas normatīvajos aktos noteiktās prasības un nosacījumi par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta nepieciešamību, un informē par to darbiniekus.



Darbiniekiem ir **pienākums informēt darba devēju** par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta esību un uzrādīt minēto sertifikātu darba devējam tā noteiktajā kārtībā



Ja darbinieks nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, kas nepieciešams darba pienākumu izpildei, tas **ir pietiekams pamats** uzskatīt, ka attiecīgā persona **neatbilst veicamajam darbam**



Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums

Darba devēja tiesības

Ja darbinieks nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu:

- pārcelt darbinieku citā piemērotā darbā
- nodrošināt darbinieka darba pienākumu veikšanu attālināti
- atstādināt darbinieku no darba (ne ilgāk par trīs mēnešiem)
- noteikt dīkstāvi darbinieka vainas dēļ
- pēc maksimālā atstādināšanas laika izbeigt darba tiesiskās attiecības

Elastīgas darba organizācijas formas

Pielāgojoties esošajai situācijai, lai saglabātu nodarbinātību uzņēmumā, darba devējs un darbinieks var:

- vienoties par attālināta darba noteikšanu (DL 76 (4))
- vienoties par nepilna darba laika noteikšanu (DL 134)
- dīkstāves periods (DL 57 (1) un DL 74 (2))



Attālināts darbs

Vienošanās par attālinātu darbu

- Darba devējs un darbinieks vienojas par darba veikšanu attālināti vai attālināta darba iespēju pēc nepieciešamības (rakstveidā pie darba līguma), kā arī izdevumiem, kas saistīti ar attālināta darba veikšanu
- Darba likums neparedz iespēju darba devējam vienpersoniski norīkot darbinieku strādāt attālināti

Kļūst arvien populārāk! **Darba sludinājumos tiek ietverta informācija par to, ka darba devējs nodrošina attālināta darba iespēju**



Attālināta darba izdevumi

Tipveida vienošanās – **darbinieks apņemas segt visas izmaksas, kas darbiniekam rodas papildus saistībā ar attālinātā darba veikšanu**

Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” pārejas noteikumu 159.-161.punkts 2021.gadā paredz mēneša norma 30 EUR par pilnas slodzes darbu, kuru nepārsniedzot izdevumi par attālinātu darbu netiek papildus aplikti ar nodokli

- vienošanās par attālināta darba veikšanu
- iesniegta algas nodokļu grāmatiņa
- izdevumi noteikti proporcionāli slodzei



Dīkstāve

Darba likuma 57.panta pirmā daļa:

Dīkstāves gadījumā darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzēta darba veikšanai ne ilgāk kā uz **diviem mēnešiem viena gada laikā**

Darba likuma 74.panta otrā daļa:

Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja **darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve)**. Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesāņem



Algu subsīdija

Atbalsts pieejams par laikposmu **no 2021. gada 1. oktobra līdz 2021. gada 30. novembrim**

Var pieteikties darba devējs, kas atbilst vienam no šādiem nosacījumiem:

1. tā ieņēmumi no saimnieciskās darbības konkrētajā 2021. gada atbalsta mēnesī, salīdzinot ar vidējiem ieņēmumiem 2021. gada jūlijā, augustā un septembrī, kad darba devējs faktiski darbojies, ir samazinājušies ne mazāk kā par 20 % un šis ieņēmumu samazinājums ir saistīts ar saimnieciskās darbības ierobežojumiem

2. tā ieņēmumi no saimnieciskās darbības par konkrēto atbalsta mēnesi, salīdzinot ar 2019. gada attiecīgā mēneša ieņēmumiem, ir samazinājušies ne mazāk kā par 30 % un šis ieņēmumu samazinājums ir saistīts ar saimnieciskās darbības ierobežojumiem



Algu subsīdija

atbalsts darba devējiem to darbinieku
atlīdzības kompensēšanai

Piešķir darba devēja **darbiniekiem, kuriem:**

- iesnieguma iesniegšanas brīdī ir **sadarbspējīgs sertifikāts**, kas apliecina vakcināciju pret Covid-19 infekciju vai šīs infekcijas pārslimošanas fakts
- vai piesakoties uz atbalstu par 2021.oktobra mēnesi **ir uzsākta vakcinācija** (saņemta vismaz viena vakcīna pret Covid-19 infekciju)
- piesakoties uz atbalstu par **2021.gada novembra mēnesi ir pabeigta vakcinācija** (saņemtas divas vakcīnas pret Covid-19 infekciju)
- izņēmums vakcinācijas neesamībai ir ārstu konsīlija slēdziens par atļauju nevakcēties



Atbalsta apmērs - 50 % apmērā no deklarētās mēneša vidējās bruto darba samaksas par laika posmu no 2021. gada 1. jūlija līdz 30. septembrim par atbalsta periodu no 2021.gada 1.oktobra līdz 2021.gada 30.novembrim, bet ne vairāk kā 700 euro kalendāra mēnesī

Algu subsīdija

Tiek noteikts neatbalstāmo nozaru saraksts:

NACE 2 red. Koda; Nozare (nosaukums)

01.11 - 03.22

Lauksaimniecība,
mežsaimniecība un
zivsaimniecība

05.10 - 09.90

leguves rūpniecība un karjera
izstrāde

10.11 - 33.20

Apstrādes rūpniecība

35.11 - 35.30

Elektroenerģija, gāzes apgāde,
siltumapgāde un gaisa
kondicionēšana

36.00 - 39.00

Ūdens apgāde notekūdeņu,
atkritumu apsaimniekošana un
sanācija

41.10 - 43.99

Būvniecība

61.10 - 61.90

Telekomunikācija

62.01 - 62.09

Datorprogrammēšana,
konsultēšana un saistītas darbības

63.11 - 63.99

Informācijas pakalpojumi

64.11 - 66.30

Finanšu un apdrošināšanas
darbības

78.10 - 78.30

Darbspēka un nodrošināšana ar
personālu

81.30

Ainavu veidošanas un uzturēšanas
darbības

82.11

Kombinētie biroju administratīvie
pakalpojumi

82.19

Kopēšana, dokumentu
sagatavošana un citas
specializētās biroju palīgdarbības

82.20

Informācijas zvanu centru
darbība

84.11. - 84.30

Valsts pārvalde un aizsardzība

94.11 - 94.99

Sabiedrisko, politisko un citu
organizāciju darbība



JĀNIS PUMPIŅŠ

Jurists, darba tiesību eksperts

Tālrunis: 67225162 | Mob.: 25955988

E-pasts: janis.pumpins@loddk.lv