

COVID-19

Darba devēja tiesības un pienākumi



I E V A D S

Nemot vērā to, ka COVID-19 infekcijas izplatīšanās rezultātā Latvijas Republikā ir izsludināts ārkārtas stāvoklis, esam apkopojuši būtiskāko, kas jāņem vērā darba devējiem.

Apkopotā informācija ir atjaunota 27.03.2020., balstoties uz Ministru kabineta rīkojumu par ārkārtējās situācijas izsludināšanu (turpmāk – Rīkojums), kas nosaka ārkārtējo situāciju valstī laika posmā no 2020. gada 13. marta līdz 14. aprīlim, 20.03.2020. pieņemto likumu Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību un 26.03.2020. Ministru kabineta noteikumiem Nr. 165 "Noteikumi par Covid-19 izraisītās krīzes skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem" (turpmāk – Noteikumi Nr. 165). Tāpēc lūdzam darba devējus sekot līdzi jaunākajai informācijai, kuru publicē Ministru kabinets, Slimību profilakses un kontroles centrs un citas atbildīgās valsts pārvaldes iestādes.

1

Darba devējam ir pienākums nodrošināt, ka darbos, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai, netiktu nodarbinātas personas ar akūtas elpceļu infekcijas simptomiem. Minētais nozīmē, ka darba devējam aizdomu gadījumā ir pienākums darbinieku norīkot veikt veselības pārbaudi saskaņā ar Darba likuma 82. panta pirmo daļu. Darbinieku drīkstēs pielaist darba pienākumu izpildei tikai pēc ārsta atzinuma saņemšanas par akūtas elpceļu infekcijas neesamību.

Ikvienā gadījumā, ja darba devējam ir aizdomas par darbinieka veselības stāvokli, darba devējs ir tiesīgs nosūtīt darbinieku veikt veselības pārbaudi (šajā gadījumā pie ģimenes ārsta). Izdevumus par veselības pārbaudi jāsedz darba devējam.

2

Darba devējiem, ievērojot katra uzņēmuma darbības specifiku, ir jācenšas organizēt darba izpildi attālināti. Minētais nozīmē, ka **darba devējam ir jāvienojas ar darbinieku par darba izpildi no mājām, nodrošinot darba izpildei nepieciešamos rīkus un līdzekļus.** Gadījumā, ja esošie darba līgumi paredz iespēju darba devējam norīkot darbinieku darbam no mājām, atsevišķa vienošanās nav nepieciešama.

Darba devējiem arī jāņem vērā to pienākums nodrošināt darbinieka veselībai un dzīvībai nekaitīgus darba apstākļus, nodrošināt atbilstošu darba aizsardzības pasākumu veikšanu un veikt atbilstošu instruktāžu darbam no mājām.

3

Ja darba devējs izlemj uz laiku slēgt darba vietu, pārtraukt saimniecisko darbību un nevar nodrošināt, ka darbinieki var izpildīt savus darba pienākumus attālināti, darba devējam ir pienākums darbiniekus norīkot dīkstāvē saskaņā ar Darba likuma 74. panta otro daļu, saglabājot darba samaksu, ja darba devējs nekvalificējas Noteikumos Nr. 165 paredzētajiem priekšnoteikumiem.

Darba devējs nav tiesīgs šādā gadījumā ar rīkojumu sūtīt darbinieku ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā vai bezalgas atvaļinājumā, ja ar darbinieku nav panākta šāda vienošanās. Darba devējs var vienoties ar darbinieku arī par darba laika un darba samaksas samazināšanu.

Gadījumā, ja darba devējs izlemj veikt darbinieku skaita samazināšanu, ir jāņem vērā Darba likumā noteiktā kārtība, tai skaitā, pienākums veikt darbinieku novērtēšanu, pirms uzteikuma noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs, un izmaksāt atlaišanas pabalstu.

4

Noteikumi Nr. 165 paredz kārtību dīkstāves pabalsta izmaksai darbiniekiem neatkarīgi no darba devēja nozares, ja saistībā ar Covid-19 izplatību samazinājušies darba devēja ieņēmumi. Proti, dīkstāves pabalstam var pieteikties ikviens darba devējs, kuru ir skārusi krīze un tā ieņēmumi no saimnieciskās darbības 2020. gada martā vai aprīlī, salīdzinot ar 2019. gada attiecīgo mēnesi, sakarā ar Covid-19 izplatību ir samazinājušies par vismaz 30%.

Tāpat dīkstāves pabalstam var pieteikties darba devēji, kuru ieņēmumi no saimnieciskās darbības 2020. gada martā vai aprīlī, salīdzinot ar 2019. gada attiecīgo mēnesi, sakarā ar Covid-19 izplatību ir samazinājušies par vismaz 20% un, ja izpildās kaut viens no zemāk norādītajiem kritērijiem:

- ☰ darba devēja eksporta apjoms 2019. gadā veidoja 10% no kopējā apgrozījuma vai bija ne mazāks kā 500 000 eiro;
- ☰ darba devēja izmaksātā mēneša vidējā bruto darba samaksa 2019. gadā bija ne mazāka kā 800 eiro;
- ☰ ilgtermiņa ieguldījumi pamatlīdzekļos 2019. gada 31. decembrī bija vismaz 500 000 eiro.

Dīkstāves pabalsta apmēru nosaka, ņemot vērā VID rīcībā esošo informāciju, 75% apmērā no mēneša vidējās bruto darba samaksas par iepriekšējo sešu mēnešu periodu pirms ārkārtējās situācijas izsludināšanas vai atbilstoši par darbinieku faktiski deklarētajiem datiem iepriekšējos sešos mēnešos, bet ne vairāk kā 700 eiro apmērā par kalendāra mēnesi. **Saskaņā ar šobrīd spēkā esošo regulējumu dīkstāves pabalstu izmaksās laika posmā no 2020. gada 14. marta līdz 14. maijam, bet ne ilgāk, kā ir spēkā MK lēmums par ārkārtējo situāciju.**

5

Darba devējiem iespēju robežās ir jāatceļ darba braucieni un komandējumi uz ārvalstīm, jo, sākot ar 17.03.2020., par COVID-19 skartajām valstīm un teritorijām tiek atzītas visas pasaules valstis.

Ja darba devējs sūta darbinieku darba braucienā vai komandējumā uz COVID-19 skartajām valstīm un teritorijām, darbiniekam saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 18. panta pirmās daļas 1. punktu ir tiesības atteikties no darba veikšanas, ja attiecīgā darba veikšana rada vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un šāds risks nav novēršams citādā veidā.

Ja darba devējs būs tomēr nosūtījis darbinieku darba braucienā vai komandējumā uz ārvalstīm:

- ☰ darbiniekam pēc atgriešanās ir nozīmējama 14 dienu ilga pašizolācija, kas saskaņā ar Darba likuma 74. panta otro daļu būs uzskatāma par dīkstāvi, kuras laikā saglabājama darba samaksa, ja vien konkrētā darba devēja darbiniekam nepienākas dīkstāves pabalsts. Minētais neattiecas uz transporta un pasažieru pārvadājumu pakalpojumu sniedzēju darbiniekiem un pasažieru, kravas vai tehnisko reisu apkalpēm, kas atgriežas no darba braucieniem un komandējumiem, ja viņiem nav novērojamas akūtas elpošanas ceļu infekcijas pazīmes un viņi nav atzīti par Covid-19 infekcijas slimības kontaktpersonām;
- ☰ ja darbinieks nevarēs atgriezties Latvijas Republikā noteikto ceļošanas ierobežojumu dēļ vai tāpēc, ka ārvalstī ir norīkots karantīnā, darba devējam būtu pienākums darbiniekam izmaksāt kompensāciju par papildu izdevumiem vai dienas naudu par šo laiku periodu, kā arī segt citus izdevumus, tai skaitā, ceļošanās, pirms atgriešanās Latvijas Republikā saskaņā ar Ministru kabineta 12.10.2010. noteikumiem Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" 20.2. punktu.

6

Ja darbinieks pēc ārkārtējās situācijas izsludināšanas tomēr bija devies atvaļinājuma braucienā uz ārvalstīm, saskaņā ar Rīkojumu personai ir jāveic pašizolēšanās, kas ir obligāta. Tomēr, ja darbinieks nav vienojies ar darba devēju par savu darba pienākumu veikšanu no mājām pašizolēšanās periodā un viņam nav izsniegta darbnespējas lapa, darba devējam saskaņā ar Darba likuma 58. pantu ir tiesības darbinieku atstādināt no darba pienākumu veikšanas, neizmaksājot darba samaksu, ja darbinieka neatstādināšana var kaitēt trešo personu drošībai un veselībai.

Ja darbinieks bija devies atvaļinājuma braucienā uz ārvalstīm un nevar atgriezties Latvijas Republikā noteikto ceļošanas ierobežojumu dēļ vai tāpēc, ka ārvalstī ir norīkots karantīnā, darba devējam ir tiesības neierašanos darbā atzīt par attaisnotu, tomēr nav pienākuma maksāt darba samaksu par šo laiku.

PAPILDU KONSULTĀCIJAS:



Irina Kostina

Asociētā partnere, Darba tiesību
prakses grupas vadītāja

irina.kostina@ellex.lv



Ints Skaldis

Zvērināta advokāta palīgs

ints.skaldis@ellex.lv