

# UZ DARBINIEKU VESELĪBU!



## IVETA CEPĻE,

ZAB "Ellex Kļaviņš" zvērināta advokāte

Ziema jau ierasti ir gadalaiks, kad darba devējiem kļūst aktuāli dažādi jautājumi saistībā ar darbinieku slimošanu. Lai gan, raugoties virspusēji, viss šķiet vienkārši – slimie veselības mājās vai slimnīcā, bet veselie nāk uz darbu un strādā, praksē tas nereti ir īsts izaicinājums, jo jāpabeidz iesākie projekti, dažkārt rodas aizdomas par simulēšanu, darbinieki slimo pārāk ilgi utt. Kā rīkoties darba devējam?

## SLIMS DARBĀ

*Situācija: darbinieks, kas realizē steidzamu projektu, pēkšņi saslimst. Viņam ir izsniegta darbnespējas lapa, nosakot ārstēšanās režīmu mājās. Darba devējs vēlas, lai darbinieks tomēr pabeidz neatliekamo darbu saistībā ar projektu.*

Darba devējam nav tiesību prasīt, lai darbinieks veiktu darbu slimošanas laikā. Ja pēc šāda darba devēja pieprasījuma darbinieks ierodas darbā un ziņo par to Valsts darba inspekcijai (VDI), tā var veikt darba devēja apsekošanu un, konstatējot pārkāpumu, piemērot viņam administratīvo sodu. Darba devējs šādā situācijā vai tad, ja darbinieks atteicies ierasties darbā un pabeigt projektu slimošanas laikā, nav tiesīgs piemērot disciplinārsodu vai citādi tieši vai netieši radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas tikai tāpēc, ka viņš izmantojis savas tiesības slimot.

Ja darbinieks laikā, kad viņam izsniegta darbnespējas lapa, tomēr ierodas darbā, viņam aprēķināma darba samaksa par veikto darbu. Šādā gadījumā darbiniekam par šo laiku nav tiesību saņemt slimības naudu vai slimības pabalstu (par laiku no darbnespējas 11.dienas), jo saskaņā ar likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" (Likums) 11. un 37.pantu slimības naudu vai slimības pabalstu piešķir, ja persona neierodas darbā un tādējādi zaudē algotā darbā gūstamos ienākumus saistībā ar slimību. Savukārt slimības naudas vai slimības pabalsta izmaksu pārtrauc, ja darbinieks neattaisnoti pārkāpj ārsta noteikto ārstēšanās režīmu, piemēram, ierodoties darbā, ja noteikta ārstēšanās mājās režīmā.

Atbilstoši Likuma 36.panta 2.daļai darba devējam ir pienākums pēc Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (VSAA) pieprasījuma izsniegt apstiprinājumu par darba ņēmēja neierašanos darbā, lai VSAA varētu noteikt slimības

pabalsta apmēru. Lai VSAA pārtrauktu pabalsta izmaksu darbiniekam (vai atzītu, ka darbinieks to saņēmis nepamatoti), tās rīcībā jābūt apstiprinājumam, ka darbiniekam pabalsta saņemšanas laikā bijuši darba ienākumi.

## AIZDOMAS PAR NEGODĪGUMU

*Situācija: darbiniekam saistībā ar viņa slimību izsniegta darbnespējas lapa. Tomēr darba devējam ir aizdomas, ka darbinieks nav slim un šo laiku izmanto personīgiem mērķiem, piemēram, strādā pie cita darba devēja vai apmeklē publiskus pasākumus.*

Ja darba devējam rodas aizdomas, ka darbnespējas lapa izdota nepamatoti, viņš var vērsties Veselības inspekcijā (VI), lūdzot vērtēt darbnespējas lapas izsniegšanas pamatotību. Ja VI izdod atzinumu, ka darbnespējas lapa izsniegta nepamatoti, ārstniecības iestādes vadītājs 14 dienu laikā no tā saņemšanas izdod rīkojumu anulēt konkrēto darbnespējas lapu. Tāpat darba devējs var vērsties pie darbnespējas lapas izdevēja, jo ārstniecības iestādes, kurā izsniegta darbnespējas lapa, vadītājs vai ārsts, vai ārsta palīgs, ja darbnespējas lapa izsniegta kļūdaini, ir tiesīgs to anulēt.

Ministru kabineta (MK) noteikumu Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" (MK noteikumi Nr.152) 25.punktā pieprasīts, lai, iesniedzot sūdzību par darbnespējas lapas izsniegšanu, darba devējs norāda apstākļus, kas ļauj apšaubīt tās izsniegšanas pamatotību. Piemēram, ja pārkāpts ārsta noteiktais mājās režīms, VI prasa, lai darba devējs uzrāda objektīvi pamatus un pierādāmus režīma pārkāpumus, t.i., dokumentārus pierādījumus, ka darbinieks slimības laikā strādājis citā darba vietā vai bijis ārzemēs, apmeklējis izklaides pasākumus utt.



Darba devējam sagādāt šādus pierādījumus var būt neiespējami, jo, piemēram, aviosabiedrība nesniedz informāciju, vai darbinieks darbnespējas laikā izmantojis tās pakalpojumus. Tāpat, neesot darbā, kādā sociālā tīkla vietnē darbinieka profilā ievietotas fotogrāfijas neapliecina, ka tās uzņemtas tieši darbnespējas laikā. Turklāt šādā situācijā var rasties jautājums, vai darba devējs drīkst vērtēt, kā darbinieki izmanto sociālos medijus ārpus darba laika.

Ja ir aizdomas, ka darbinieks darbnespējas laikā strādā pie cita darba devēja bez rakstiska darba līguma, darba devējs var vērsties VDI, ziņojot par darbinieka nodarbināšanu bez rakstiska darba līguma. Ja, veicot pārbaudi, VDI tikai fiksē darbinieka atrašanos citā darba vietā, nevis nelegālu nodarbinātību, tas varētu būt pamats norādīt uz ārstēšanās režīma pārkāpumu, tādējādi darbinieks nav tiesīgs saņemt slimības naudu vai pabalstu.

Tāpat iemesls darba devēja iesniegumam var būt informācija par apstākļiem, kas pamato aizdomas, ka darbnespējas lapa izsniegta bez darbinieka kā pacienta apskates, piemēram, tā izsniegta ar atpakaļejošu datumu vai laikā, kad darbinieks noteiktu apstākļu dēļ nevarēja ierasties pie ārsta (atradās darba sapulcē u.tml.).

Izskatot darba devēja iesniegumu, VDI no ārstniecības iestādes, kas izsniegusi darbnespējas lapu, pieprasa visu ekspertīzei nepieciešamo medicīnisko dokumentāciju. Tomēr praksē pierādīt nepamatoti izsniegtu darbnespējas lapu ir sarežģīti. Saskaņā ar VI 2017.gada publisko pārskatu 2017.gadā VI izskatīja 217 iesniegumus par darbnespējas ekspertīzes kvalitāti un darbnespējas pamatotību, bet pārkāpumus konstatēja tikai 35 ekspertīzēs un 10 veiktajās pārbaudēs.

## PIE ĀRSTA DARBA LAIKĀ

**Situācija: darbinieks vēlas apmeklēt ārstu darba laikā. Kā rīkoties?**

Šādas situācijas risinājums atkarīgs no dažādiem apstākļiem, tostarp jāvērtē, vai ārsta apmeklējums ir plānots un to iespējams savlaikus saskaņot ar darba devēju, vai tas nepieciešams pēkšņas saslimšanas dēļ, vai arī pie ārsta jāved darbinieka bērns un šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika, u.tml.

## CIK ILGI ZIEMĀ DRĪKST STRĀDĀT ĀRĀ?

Ziemas periodā pieļaujamais laikposms ārpus telpām (tostarp pusnojumēs un nojumēs) paredzēts Ministru kabineta (MK) noteikumos Nr.359 "Darba aizsardzības prasības darba vietās" (MK noteikumi Nr.359), kuru 4.pielikumā "Pieļaujamais laikposms darbam aukstumā ārpus telpām un temperatūras korekcijas tabula" ir norādīts laika ilgums, ņemot vērā gan gaisa temperatūru (1.tabula), gan vēja ātrumu (2.tabula).

**1.tabula. PIEĻAUJAMĀIS LAIKPOSMS DARBAM AUKSTUMĀ ĀRPUS TELPĀM**

Faktiskā gaisa temperatūra, °C	Maksimālā nepārtrauktā aukstuma ekspozīcija, min	Minimālais atpūtas laiks, min
-5 līdz -10	90	15
-10 līdz -18	80	20
-18 līdz -30	70	25
Zem -30	60	30

**2.tabula. TEMPERATŪRAS KOREKCIJAS TABULA ATKARĪBĀ NO VĒJA ĀTRUMA**

Vēja ātrums, m/s	Gaisa temperatūra ārpus telpām, °C						
	0	-5	-10	-15	-20	-25	-30
	Faktiskā temperatūra, °C						
1,8	0	-5	-10	-15	-20	-25	-30
2	-1	-6	-11	-16	-21	-27	-32
3	-4	-10	-15	-21	-27	-32	-38
5	-9	-15	-21	-28	-34	-40	-47
8	-13	-20	-27	-34	-41	-48	-55
11	-16	-23	-31	-38	-46	-53	-60
15	-18	-26	-34	-42	-49	-57	-65

Praktiski tas nozīmē šādu darbību virkni: 2.tabulas augšējā rindā atrod temperatūru, ko rāda termometrs, un pirmajā kolonnā sameklē atbilstošāko vēja ātrumu. Faktiskā temperatūra atrodas šūnā, kur krustojas attiecīgā rinda un aile. Pēc tam atbilstoši pirmajai tabulai atrod maksimālo minūšu skaitu, cik ilgi var veikt darbu ārā bez pārtraukuma, un minimālo atpūtas laiku.

Piemēram, ja ārā ir -10°C un vēja ātrums ir divi metri sekundē, faktiskā temperatūra ir -11°C, tādējādi maksimālais nepārtrauktais uzturēšanās ilgums ārpus telpām ir 80 minūtes, bet atpūtas laiks ir 20 minūtes.

Tāpat MK noteikumos Nr.359 paredzēts, ka atpūtas pauzēs darba devējam jānodrošina atbilstošas sadzīves un atpūtas telpas, kas ir apsildāmas un kur nodarbinātajiem iespējams atpūsties un sasildīties. Normatīvajos aktos nav precīzāk noteikts, vai tās ir stacionāras telpas, pārvietojamie vagoniņi, automašīna vai iespēja doties uz tuvumā esošu vietu iedzert siltu tēju.

Tāpat jāievēro, ka darba devējam jānodrošina arī piemērots darba apģērbs un apavi. Darbinieki, kas pazeminātā temperatūrā strādā ilgāk nekā 50% darba laika, jānosūta uz obligāto veselības pārbaudi saskaņā ar MK noteikumiem Nr.219 "Kārība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude".

Autore: Linda Matisāne



Ja plānota ārsta vizīte nav iespējama ārpus darba laika vai darba pārtraukumā, darbiniekam sākotnēji jāizpēta darba devēja iekšējie darba kārtības noteikumi u.c. iekšējais regulējums. Iespējams, regulējumā jau paredzēta kārtība, kā šādu prombūtni saskaņot ar darba devēju un saņemt viņa akceptu. Tātad darba devējs var piekrist darbinieka lūgumam atļaut atstāt darba vietu ārsta apmeklējuma dēļ.

Ja darba devējs nepiekrīt apmaksātai prombūtni ārsta apmeklējuma dēļ, darbinieks saskaņā ar Darba likuma (DL) 153.panta 3.daļu var lūgt darba devēju piešķirt viņam neapmaksātu atvaļinājuma dienu plānotai ārsta vizītei. Tomēr darba devējs var izvēlēties, vai piešķirt darbiniekam atvaļinājuma dienu bez darba samaksas saglabāšanas.

Tāpat iespējama situācija, kad darbinieks ieradies darbā, tomēr jūtas slikti un nespēj turpināt darbu. Šādā gadījumā jāinformē darba devējs un jāvienojas, vai darbinieks var doties mājās vai pie ārsta. Ārsts pēc darbinieka apskates var izlemt izsniegt viņam darbnespējas lapu, kas attaisnos darba kavējumu.

Jānorāda, ka DL 147.pantā paredzēti vairāki gadījumi, kad, savlaikus paziņojot darba devējam, darbiniekam ir tiesības uz īslaicīgu apmaksātu prombūtni. Pamatā šie gadījumi saistīti ar situāciju, kad ārsta apmeklējums nav iespējams ārpus darba laika, tostarp:

- darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaimes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika;
- grūtniecei, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika;
- ja darbinieka klātbūtne darbā nav iespējama ārkārtēju apstākļu dēļ.

DL nav noteikts īslaicīgas prombūtnes ilgums, un to ieteicams vispārīgi noregulēt iekšējos darba kārtības noteikumos. Savukārt darbiniekam jābūt gatavam iesniegt darba devējam pierādījumus par ārsta apmeklējumu, piemēram, speciālu ārsta izsniegtu veidlapu.

Ja pie ārsta jāved bērns līdz 14 gadu vecumam, iespējams, ārsts par šo dienu darbiniekam izsniedz darbnespējas lapu B. Šādā

gadījumā darbinieks par konkrēto dienu saņems slimības pabalstu. MK noteikumu Nr.152 7.punktā paredzēts, ka darbnespējas lapu izsniedz personai, kura audzina bērnu (vienam no vecākiem, vecvecākiem, audžuvecākiem, aizbildnim vai citai personai, kas saskaņā ar bāriņtiesas lēmumu kopj un audzina bērnu), ja šī persona nevar ierasties darbā saistībā ar slima bērna kopšanu un tādējādi zaudē darbā gūstamos ienākumus.

No iepriekš minētā jānošķir situācija, kad darbiniekam jānodod uz veselības pārbaudi atbilstoši darba devēja rīkojumam (DL 82.pants). Šādā situācijā darbiniekam ir tiesības saņemt darba algu (vai akorda algas gadījumā – vidējo izpeļņu) par laiku, kad viņš veic veselības pārbaudi, jo uzskatāms, ka darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

## DAUDZ SLIMO

**Situācija: darbinieks bieži un ilgstoši slimo. Vai darba devējs var vienpusēji atbrīvot darbinieku no darba?**

DL 101.panta 1.daļas 11.punktā paredzēts, ka darba devējs ir tiesīgs vienpusēji izbeigt darba tiesiskās attiecības, ja darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu:

- vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta,
- vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem,

šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

Līdzīgi kā citos gadījumos, kad darba devējs vēlas vienpusēji izbeigt darba līgumu, darba devējam pirms uzteikuma jānoskaidro, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Ja viņš ir arodbiedrības biedrs, atbilstoši jaunākajiem grozījumiem DL darba devējam iepriekš jāinformē arodbiedrība un ar to jākonsultējas. Uzteikums jāizsniedz 10 dienu iepriekš. Atkarībā no konkrētās situācijas darba devējam jāizvēlas uzteikuma paziņošanas veids (DL 12.<sup>1</sup>pants). Darbiniekam ir tiesības saņemt atlaišanas pabalstu DL 112.pantā noteiktajā apmērā, kā arī neizmantojot atvaļinājuma (ja tas uzkrāts) kompensāciju. 🌱