



Kā rīkoties darba devējam jauno COVID-19 ierobežojumu un ārkārtējās situācijas laikā

Publicēts: 11.10.2021.

[Jaunumi](#)



Informatīvs materiāls darba devējiem

Vispārīgs ievads

2021.gada 28.septembrī Ministru kabinets pieņēma jaunus Ministru kabineta noteikumus Nr.662 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai" (turpmāk – Noteikumi), kas nosaka virkni epidemioloģiskās drošības pasākumu, kas veicami, lai ierobežotu Covid-19 infekcijas izplatību. Šie noteikumi aizstāj Ministru kabineta 2020.gada 9.jūnija noteikumus Nr.360 "Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai".

Savukārt 2021.gada 8.oktobrī Ministru kabinets izdeva rīkojumu Nr.720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" (turpmāk – Rīkojums), kas paredz visā valsts teritorijā izsludināt ārkārtējo situāciju no 2021.gada 11.oktobra līdz 2022.gada 11.janvārim. Vienlaikus šis Rīkojums paredz, ka ārkārtējās situācijas laikā ir piemērojami normatīvie akti Covid-19 infekcijas izplatības un seku pārvarēšanas jomā, izņemot Noteikumu 17.5. apakšpunkts; 23., 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31., 32, 33., 34. un 36.punkts, kā arī 3.1., 3.2., 3.3. un 3.4. apakšnodaļu.

Līdz ar to Rīkojums, aizstājot uz laiku Noteikumos paredzēto, noteic īpašu regulējumu attiecībā uz personu nodarbinātību, kas tieši ietekmēs gan darba devēju, gan darbinieku (amatpersonu) tiesības un pienākumus, laika posmā no 2021.gada 11.oktobra līdz 2022.gada 11.janvārim, proti, visu ārkārtējās situācijas laiku.

Materiālā ietvertā informācija ir balstīta uz Rīkojumu, Noteikumiem un to anotācijā (ex-ante) ietverto sākotnējo novērtējumu, kas pamato attiecīgā regulējuma saturu.

Ievērojot to, ka Covid-19 pandēmijas ietekmē šobrīd nav veikti jēlkādi pārgrozījumi darba attiecību tiesiskajā regulējumā un noteikts īpašs šai situācijai pielāgots regulējums, tad darba devēju un darbinieku tiesību un pienākumu regulējums ir rodams jau spēkā esošajā Darba likumā. Līdzīgi ir arī attiecībā uz cita veida tiesisko attiecību, kas saistītas ar personu nodarbinātību, regulējumu, jo īpaši dienestā esošajām amatpersonām.

Darba devējam noteiktās tiesības un uzliktie pienākumi

Attālinātais darbs un darba klātienē organizēšanas pamatprincipi

Rīkojums (5.1.1.apakšpunkts) paredz, ka ārkārtējās situācijas laikā darba devējiem ir jānodrošinadarbiniekiem attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj. Līdzīgi kā iepriekšējo ārkārtējo situāciju laikā, tiek atkārtoti uzsvērtā attālinātā darba nozīme un tā ieviešanas nepieciešamība Covid-19 infekcijas izplatības mazināšanai. Tādējādi attālināti būtu veicami visi tie darbi, kurus objektīvi var veikt ārpus uzņēmuma telpām, saglabājot atsevišķus izņēmumus.

Rīkojumā (5.1.2.apakšpunkts) tiek noteikts, ka klātienē darbs organizējams tā, lai ar darba devēja norīkojumu savus darba pienākumus veiktu tikai tie darbinieki (amatpersonas), kuri nodrošina darbu nepārtrauktību un nevar to veikt attālināti savā dzīvesvietā. Būtiski vērst uzmanību, ka tos darbiniekus (amatpersonas), kuri drīkst veikt savus darba (amata) pienākumus klātienē, skaidri nosaka darba devējs, atbilstoši dokumentējot šo faktu. Darba devēja ziņā ir izvēlēties uzņēmumam (iestādei) atbilstošāko risinājumu (rīkojums, darbinieku saraksts, darba kārtības noteikumi u.c.).

Papildus tiek norādīts, ka gadījumā, ja darba pienākumi ir veicami klātienē, tad darba devējs nodrošina, ka darba telpās atrodas darbinieki ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu. Rīkojums (5.1.3.apakšpunkts) pieļauj arī to, ka darba telpās var atrasties tādi darbinieki, kuriem ir Covid-19 testēšanas sertifikāts vai darba devēja veikts antigēna tests, kas nav vecāks par 72 stundām.

Lai ievērotu epidemioloģiskās drošības prasību ievērošanu, darba devējs nedrīkst pieļaut darbinieku pulcēšanos darba vietās, kas nav saistītas ar tiešo darba pienākumu veikšanu, piemēram, ģērbtuves, ēdināšanas vietas utt. (5.1.4.apakšpunkts).

Vakcinēšanās vai pārslimošanas sertifikāta nepieciešamība, testēšanas iespējamība

Rīkojumā un Noteikumos ietvertais regulējums, nolūkā nodrošināt iespējami lielāku epidemioloģisko drošību un Covid-19 infekcijas izplatības mazināšanu, paredz, ka noteikta veida pakalpojumus pieļaujams sniegt tikai epidemioloģiski drošā vidē, proti, kad pakalpojuma sniegšanu nodrošina tikai pilnībā vakcinētas vai pārslimojušas personas.

Rīkojums un Noteikumi vai nu skaidri paredz pakalpojumu jomas, kur pakalpojumu un līdz ar to arī personu nodarbināšanu var īstenot tikai tad, ja personas uzrāda sadarbspējīgu vakcinēšanās vai pārslimošanas sertifikātu (veselības aprūpe, izglītība, ilgstoša sociālā aprūpe, valsts un pašvaldību institūcijas), vai arī uzliek darba devējam pienākumu vērtēt darbinieka darba pienākumus un darba klātienē apstākļus, un Rīkojuma 5.7.punktā minētajos gadījumos pieprasīt, lai darbiniekam (amatpersonai) būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Noteikumos ir minētas tās jomas, kurās nodarbinātajām personām jābūt vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātam. Savukārt Rīkojumā papildus iepriekš minētajām grupām tiek minēti arī valsts un pašvaldību institūciju, t.sk., kapitālsabiedrību, darbinieki un amatpersonas.

Vienlaikus Rīkojums noteic, ka darba devējs izvērtē katra darbinieka (amatpersonas), tostarp brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem, darba (amata, dienesta) pienākumus un darba apstākļus klātienē, nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai. Pamatojoties uz minēto inficēšanās risku izvērtējumu darba vietā, vērtējot katru gadījumu individuāli un ņemot vērā samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principu, ir pienākums prasīt, lai, pastāvot kādam no minētajiem apstākļiem, darbiniekam (amatpersonai) būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts:

1) ja darbinieks (amatpersona) darba (amata, dienesta) pienākumu pildīšanas laikā ir tiešā saskarsmē ar klientiem, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem no klienta vai vairāki darbinieki (amatpersonas) darba (amata, dienesta) pienākumus veic ilgstošā savstarpējā saskarsmē, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem. Augsta inficēšanās riska kontakta veidi ir gadījumos, ja ir tuvs (seja pret seju) kontakts ar Covid-19 gadījumu divu metru attālumā ilgāk par 15 minūtēm 24 stundu laikā (t. sk. atkārtoti kontakti, kas kopā (summāri) ilgst vairāk par 15 minūtēm), ja ir fizisks kontakts ar Covid-19 gadījumu (piemēram, rokasspiediens), kā arī tieša saskare ar Covid-19 gadījuma izdalījumiem (piemēram, personai klepojot). Arī atrašanās slēgtā vidē (piemēram klasē, sanāksmju zālē, slimnīcas uzgaidāmā telpā, aptiekas klientu apkalpošanas telpā, koplietošanas telpās u.tml.) vai braukšana kopā ar Covid-19 gadījumu ilgāk par 15 minūtēm vienā transportlīdzekļa salonā tiek uzskatīta par paaugstinātu iespēju inficēties;

2) ja darbiniekam (amatpersonai) ir paaugstinātas iespējas inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms. Šie ir gadījumi, kad darbinieks sniedz pakalpojumus epidemioloģiski nedrošā vidē, saskaroties ar cilvēkiem, kuriem nav pienākums uzrādīt sadarbspējīgu vakcinācijas sertifikātu. Esošajā situācijā tie ir būtiskie pakalpojumi (pārtikas, higiēnas preču u.tml. tirdzniecība, sabiedriskā transporta pakalpojumi, pasta pakalpojumi, bankas pakalpojumi, remonta pakalpojumi, valsts funkciju nodrošināšana – valsts un pašvaldības policija, u.tml.);

3) ja darbinieka (amatpersonas) klātienē darba (amata, dienesta) pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai.

Pārejas posms: vakcinācija, pārslimošana vai tests

Darba veikšanai klātienē telpās darbiniekam ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Ja darbiniekam nav vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta, bet darbu klātienē ir nepieciešams nodrošināt epidemioloģiski drošā vidē, tad Rīkojums paredz pārejas posmu ar skaidri noteiktu algoritmu.

Atbilstoši Rīkojumam (5.4.punkts) no 2021.gada 13.oktobra darbiniekiem, kuriem darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts savus darba pienākumus var veikt:

1) līdz 2021.gada 19.oktobrim ar Covid-19 testēšanas sertifikātu vai ar negatīvu SARS CoV-2 antigēna testu, kas nav vecāks par 72 stundām;

2) no 2021.gada 20.oktobra līdz 2021. gada 15. novembrim ar testēšanas sertifikātu.

Pēc 2021.gada 15.novembra darba izpildei klātienē noteiktos gadījumos būs derīgs tikai vakcinēšanas vai pārslimošanas sertifikāts.

Rīkojums (5.9.punkts) noteic, ka uz tiem darbiniekiem (amatpersonām), kam veicot savus darba pienākumus, ir nebūtisks risks nonākt kontaktā ar citiem darbiniekiem vai apmeklētājiem gan darba vietā, gan koplietošanas telpās, var neattiecināt prasības par attālināta darba veikšanu (Rīkojuma 5.1.punkts), klātienē darbu un testēšanu (Rīkojuma 5.4.punkts). Atbilstoši Rīkojuma anotācijā ietvertajai informācijai ir iespējami atsevišķi izņēmumi, kad darbinieks savā darba vietā var atrasties bez sadarbspējīga sertifikāta, proti darbinieki, kas savus darba pienākumus veic nesaskaroties ar citiem darbiniekiem, apmeklētājiem vai pakalpojuma saņēmējiem, piemēram, kurinātājs, telpu uzkopējs, apsargs, auto vadītājs u.c. darbinieki, kas strādā atsevišķā noslēgtā telpā vai ārtelpās.

Tādēļ darba devējam ir atbildīgi jāveic izvērtējums attiecībā uz tiem darbiniekiem (amatpersonām), kur darba devējam ir dota rīcības brīvība. Katrā gadījumā ir individuāli jāvērtē konkrētā darba apstākļi, jo tie katrā darba vietā var atšķirties, ņemot vērā darba organizāciju, pat ja runa ir par vienādas kategorijas darbiniekiem vienādos amatos. Turklāt, veicot izvērtējumu ir jāņem vērā ne tikai tiešie darba pienākumi, bet arī, piemēram, atrašanās koplietošanas telpās, kur var sastapties ar citiem darbiniekiem (amatpersonām), pacientiem, klientiem vai izglītojamajiem.

Vienlaikus Rīkojums (5.2.punkts) paredz arī pienākumu darba devējam, saistībā ar nepieciešamību vakcinēties, proti, ja darba devējs ir izvērtējis amatus un noteicis prasību pēc vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta, viņam ir jāinformē darbinieku par šo nosacījumu. Savukārt darbinieka pienākums ir uzsākt vakcināciju ne vēlāk kā 7 dienu laikā no minētās informācijas saņemšanas un

to pabeigt ne vēlāk kā 7 dienas pēc vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītā īsākā termiņā. Gadījumā, ja darbinieks (amatpersona) nav izpildījis šo pienākumu līdz 2021.gada 15.novembrim, darbam devējam ir noteikts pienākums šo darbinieku atstādināt no pienākumu veikšanas.

Darba devējam būtu pienācīgā kārtā jāinformē savus darbiniekus (amatpersonas) par nepieciešamību uzradīt sadarbspējīgu sertifikātu kā darba (amata) izpildes priekšnoteikumu, nosakot arī skaidru šādas rīcības kārtību, tajā skaitā arī saziņas starp darbinieku (amatpersonu) un darba devēju iespējamo kārtību un veidu. Tāpat arī būtu ieteicams informēt darbiniekus (amatpersonas) par tām tiesiskajām sekām, kas iestāsies, ja darbinieks (amatpersona) neuzrādīs atbilstošu sertifikātu.

Testēšanas izmaksas

Atbilstoši Rīkojumam (5.8.punkts), ja darbiniekam darba pienākumu veikšanai, epidemioloģiskās drošības prasību ievērošanai darba vietā vai pakalpojumu sniegšanai, nepieciešams testēšanas sertifikāts, darbinieks (amatpersona) nodrošina Covid-19 testa veikšanu par saviem līdzekļiem, ja nav cita vienošanās ar darba devēju.

Vienlaikus no Rīkojuma 5.5.punkta un Noteikumu 329.punkta izriet, ka darbinieki, kas nodarbināti sabiedrībai kritiski svarīgās nozarēs (izglītības iestāžu darbinieki, ārstniecības personas, drošības un glābšanas dienestu darbinieki un ieslodzījuma vietu darbinieki, ilgstošās sociālās aprūpes un sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniedzēji, personas, kuras sniedz veselības aprūpes pakalpojumus ārstniecības iestādēs un aptiekās), kas uzsākuši vakcināciju ar Eiropas Zāļu aģentūrā reģistrētu vakcīnu, bet nav pabeiguši vakcinācijas kursu, Covid-19 testi SARS CoV-2 RNS vai antigēna noteikšanai tiek nodrošināti valsts apmaksātas rutīnas skrīninga testēšanas ietvaros atbilstoši Slimību profilakses un kontroles centra tīmekļvietnē publicētajam Covid-19 testēšanas algoritmam.

Savukārt, ja vakcinēšanās process nav uzsākts, tad uz šiem darbiniekiem iepriekš minētajās nozarēs attiecināms vispārīgais Rīkojuma 5.8.punktā minētais princips.

Ievērojot to, ka Rīkojuma 5.8.punkts skaidri nosaka testēšanas izdevumu segšanas kārtību, proti, ka testa veikšanu apmaksā pats darbinieks, tad darba devējam netiek uzlikts pienākums apmaksāt šādus testus, ja vien darba devējs šādu izdevumu segšanu neuzņemas pats brīvprātīgi. Tā kā šis ir īpašs ar epidemioloģisko drošību saistīts regulējums, tad šādā situācijā netiek piemērota Darba likuma 82.panta otrā daļa un Darba aizsardzības likuma 5.panta trešā daļa. Vienlaikus jānorāda, ka Darba likuma 82.panta otrās daļas regulējums ir piemērojams tādā gadījumā, ja attiecībā uz darbinieku, kurš ir pielaists pie darba izpildes (ir atbilstošs sertifikāts vai tests), pastāv pamatotas aizdomas par saslimšanu, kas rada vai var radīt draudus viņa vai citu cilvēku drošībai vai veselībai, un šis darbinieks atbilstoši darba devējam rīkojumam veic veselības pārbaudi.

Vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta vai atbilstoša negatīva testa neuzrādīšanas tiesiskās sekas

Ja darbinieks neuzrāda vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, vai arī atbilstošu negatīvo testu (ja šāda testa uzrādīšana ir pieļaujama), darba devējam nav tiesību pielaist šo darbinieku pie darba.

Vienlaikus Rīkojums papildus noteic imperatīvu darba devēja pienākumu atstādināt no darba pienākumu pildīšanas darbinieku gadījumā, ja darbinieks (amatpersona) vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis noteiktajā termiņā līdz 2021.gada 15.novembrim.

Darba devēja vispārīgās tiesības atstādināt darbinieku no darba vai noteikt dīkstāvi atbilstoši Darba likuma noteikumiem netiek ierobežotas ar šo Rīkojumu.

Izņēmuma gadījumi (konsilījs)

Jānorāda, ka atsevišķos izņēmuma gadījumos varētu veidoties situācijas, kad darbiniekam objektīvu ar veselību saistītu iemeslu dēļ var tikt atlikta vakcinācija uz laiku, kā rezultātā darbinieks nevar iegūt nepieciešamo sadarbspējīgo sertifikātu.

Atbilstoši Noteikumos ietvertajam regulējumam šādai personai tās ģimenes ārsts vai ārstējošais ārsts nodrošina slimības gadījuma izskatīšanu klīniskās universitātes slimnīcas konsilijā, kas sniedz atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19 un norāda termiņu vakcinācijas atlikšanai. Atbilstoši šim konsilija lēmumam par vakcinācijas atlikšanu uz noteiktu laiku,

periodā līdz vakcinācijai pret Covid-19 darbinieks var izmantot testēšanas iespēju un šāda testēšanas sertifikāta iegūšana tiek apmaksāta no valsts budžeta līdzekļiem. Šajā laikā darbinieks var uzrādīt testēšanas sertifikātu kā nepieciešamo dokumentu pielaišanai pie darba.

Darba devēja iespējamā rīcība

Ja darbinieks atbilstoši noteiktajam regulējumam neuzrāda atbilstošo sertifikātu vai testu, tad darba devējs var izmantot tos tiesiskos risinājumus, kas ir paredzēti Darba likumā.

Ja objektīvi darba devējam nav iespējas pārstrukturēt savu darbību un piedāvāt attālinātu darba pienākumu izpildi, bet darbs ir jāveic klātienē, turklāt uzrādot sertifikātu vai testu, tad atbilstoši konkrētai situācijai un lietas apstākļiem ir vairākas risinājuma iespējas. Turklāt tieši darba devēja ziņā ir risinājuma izvēle atbilstoši apstākļiem konkrētajā darba vietā.

Atstādināšana no darba

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 un Noteikumi saistībā ar epidemioloģiskās drošības pasākumu īstenošanu paredz, ka darba devējam noteiktās situācijās šāda atstādināšana ir jāveic kā pienākums.

Jānorāda, ka atstādināšanai no darba ir termiņa ierobežojumi un vispārējā situācijā ir aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem. Turklāt darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba. Rīkojumā jānorāda atstādināšanas iemesls (lai darbinieks varētu saprast, kādēļ ierobežotas viņa tiesības) un atstādināšanas termiņš. Rīkojumā būtu jāietver norāde par darbinieka pienākumu informēt darba devēju, ja mainās atstādināšanas pamatā esošie apstākļi. Darbinieks par atstādināšanas pārtraukšanu būtu informējams rakstveidā.

Dīkstāve

Dīkstāve ir situācija, ja darba devējs nenodarbina darbinieku vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības. Šādās situācijās pēc vispārīgā principa, kas noteikts Darba likuma 74.pantā, darba devējam būtu pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību, nesāņemot darbinieka pretizpildījumu (darba izpildi). Vienlaikus kā izņēmums (Darba likuma 74.panta otrās daļas pēdējais teikums) ir noteikts gadījums, ka par dīkstāvi, kas radusies darbiniekā vainas dēļ, darbinieks atlīdzību nesāņem.

Dīkstāves situācija objektīvi veidojas, ja darbinieks neuzrāda sadarbspējīgu sertifikātu, kas ir būtisks priekšnoteikums darba izpildei. Citiem vārdiem, darba devējs būtu gatavs darbinieku nodarbināt, taču tas nav iespējams tā iemesla dēļ, ka darbinieks neizpilda noteikto prasību. Līdz ar to ir pamatoti uzskatīt, ka šāda dīkstāve rodas darbinieka rīcības rezultātā un iestājas Darba likuma 74.panta otrās daļas pēdējā teikumā minētais nosacījums.

Tas nozīmē, ka šajā gadījumā darba devējs nepielaiž darbinieku veikt darba pienākumus, vienlaikus neizmaksājot viņam atlīdzību, jo dīkstāve ir iestājusies darbinieka vainas dēļ.

Vienlaikus, ņemot vērā Darba likuma 6.pantā nostiprināto principu, darba devējam ir tiesības arī uzlabot darbinieku stāvokli, proti, dīkstāves laikā arī maksājot atlīdzību. Tomēr šāda darba devēja rīcība nebūs iespējama, ja darbinieks nodarbināts publiskajā sektorā, ņemot vērā citos normatīvajos aktos ietverto regulējumu.

Dīkstāvei (pretēji Darba likuma 58.pantā minētajai atstādināšanai no darba) ar likumu nav noteikti nekādi laika ierobežojumi, jo tā nav atkarīga no darba tiesisko attiecību pušu gribas, bet ir pamatota ar objektīviem apstākļiem. 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.).

Papildus jānorāda, ka dīkstāves gadījumā atbilstoši Darba likuma 57.panta pirmajai daļai darba devējam ir tiesības norīkot darbinieku darba līgumā neparedzētā darba veikšanai ne ilgāk kā uz diviem mēnešiem viena gada laikā. Darba devējam būtu jāvērs uzmanību uz to, vai jau iepriekš nav tikušas izmantotas Darba likuma 57.pantā ietvertās tiesības, lai nepārkāptu likumā noteiktos norīkošanas termiņus. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. Tas nozīmē, ka darba devējs var darbinieku dīkstāves laikā uz noteiktu laiku norīkot veikt darba līgumā neparedzētu darbu, kura veikšanai nav nepieciešams sadarbspējīgs sertifikāts, ievērojot uzņēmumā noteiktos darba aizsardzības un valstī noteiktos epidemioloģiskos pasākumus.

Saistībā ar dīkstāvi darba devējam ir būtiski fiksēt šo dīkstāves iestāšanās faktu, kas kalpotu kā pierādījums. Piemēram, dīkstāve būtu nosakāma ar rīkojumu, kurā tiktu norādīti dīkstāves pamatā esošie apstākļi, proti, darba devēja aizliegums pielaist darbinieku pie darba izpildes, jo darbinieks nevar uzrādīt sadarbspējīgu sertifikātu. Tāpat arī gadījumos, kad darbinieks dīkstāves laikā tiek norīkots darba līgumā neparedzētā darba veikšanai, būtu norādāmi, gan dīkstāves apstākļi, gan darba līgumā neparedzētā darba veikšanai norīkošanas iemesli un termiņš, darba izpildes vieta, ievērojami epidemioloģiskie pasākumi darba veikšanai, un norāde par darba līgumā noligtās darba samaksas saglabāšanu. Rīkojumā būtu vēlams ietvert arī norādi par darbinieka rīcību attiecībā uz darba devēja savlaicīgu informēšanu par nepieciešamā sertifikātu iegūšanu, tādējādi nodrošinot skaidrus un saprotamus noteikumus attiecībā uz darbinieka atgriešanos darbā pēc dīkstāves. Darba devēja savlaicīga informēšana par sertifikāta iegūšanas procesu un iegūšanu ir jo īpaši būtiska gadījumā, ja uz promesoša darbinieka prombūtnes laiku ir pieņemts cits darbinieks. Dīkstāves pārtraukšana būtu veicama ar rīkojumu, informējot par to darbinieku klātienē, nosūtīt 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.

Jaunu darba līgumu noslēgšana

Jāuzsver, ka 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.

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

Pušu vienošanās un darba līguma grozīšana

Pušu vienošanās un 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.

Darba tiesisko attiecību izbeigšana

Pušu vienošanās var izpausties ne tikai kā darba līguma grozījumi, bet arī kā darba tiesisko attiecību izbeigšana. Atbilstoši Darba likuma 114.pantam darbinieks un darba devējs var izbeigt darba tiesiskās attiecības, savstarpēji vienojoties.

Darba līguma izbeigšanu ar darbinieka vai darba devēja uzteikumu nepārprotami regulē Darba likuma 100. (darbinieka uzteikums) un 101.pants (darba devēja uzteikums).

Darbiniekam jebkurā brīdī ir tiesības uzteikt darba līgumu atbilstoši Darba likuma 100.pantā ietvertajam regulējumam, ievērojot likumā noteikto par uzteikuma termiņiem. Pēc vispārīgā principa darbinieka uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, ja vien darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Vienlaikus jānorāda, ka, darba devējam un darbiniekam

vienojoties, darba līgumu šādā gadījumā var izbeigt arī pirms darbinieka uzteikuma termiņa izbeigšanās.

Savukārt attiecībā uz darba devēja uzteikumu Darba likuma 101.pantā ir izsmeļoši norādīti darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamati. Tas nozīmē, ka darba devējs darba līgumu var uzteikt tikai pamatojoties uz tiem pamatiem, kas ir konkrēti uzskaitīti šā likuma 101.panta pirmajā daļā. Darba devēja uzteikuma gadījumā ir būtiski vērst uzmanību arī uz citiem ar šo uzteikumu saistītajiem jautājumiem, piemēram, uzteikuma pamatojums, termiņi, pierādīšanas pienākums u.c.

Vienlaikus Darba likuma 101.panta piektā daļa paredz, ka izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstākļi, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.

Darba devēja iespējamā rīcība attiecībā uz amatpersonām

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta 8.punktu amatpersona ir fiziskā persona, kura vispārīgi vai konkrētā gadījumā ir pilnvarota pieņemt vai sagatavot pārvaldes lēmumu. Atbilstoši likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 4.panta pirmās daļas 25.punktam valsts amatpersona ir arī Iekšlietu ministrijas sistēmas iestādes un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersona ar speciālo dienesta pakāpi. Saskaņā ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un Ieslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 2.panta otro daļu Iekšlietu ministrijas sistēmā ietilpst Iekšlietu ministrijas padotībā esošās iestādes – Iekšējās drošības birojs, Valsts policija, Valsts robežsardze, Valsts ugunsdzēsības un glābšanas dienests, kā arī šo iestāžu padotībā esošās koledžas. Likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 4.panta pirmās daļas 9. un 22.punkts nosaka, ka valsts amatpersona ir Satversmes aizsardzības biroja direktors un viņa vietnieks. Saskaņā ar šā likuma 4.panta 2.¹ daļu par valsts amatpersonām uzskatāmas arī personas, kuras, pildot amata (dienesta) pienākumus valsts drošības iestādēs, veic vismaz vienu no šādām darbībām: izlūkošanu, pretizlūkošanu, operatīvo darbību, izlūkošanas, pretizlūkošanas vai operatīvās darbības ceļā iegūtās informācijas apstrādi, analīzi vai aizsardzību. Tāpat likuma "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" 4.panta pirmās daļas 10. un 17.punktā noteikts, ka valsts amatpersonas ir Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja priekšnieks, viņa vietnieki, centrālā aparāta nodaļu vadītāji un viņu vietnieki, teritoriālo nodaļu vadītāji un izmeklētāji, vispārējā un specializētā valsts civildienesta ierēdņi. Līdz ar to Noteikumos ietvertais regulējums ir attiecināms arī uz visām amatpersonām.

Tādējādi ar jēdzienu "amatpersona" saprotama jebkura amatpersona valsts pārvaldē (gan tiešajā, gan pastarpinātajā), tajā skaitā arī amatpersona, kam ir speciāla dienesta pakāpe, valsts drošības iestāžu amatpersonas.

Savukārt attiecībā uz Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem Noteikumos un rīkojumā ir iekļauta speciāla norma.

Saskaņā ar Rīkojuma 5.3.punktu 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.

Līdz 2021.gada 15.novembrim darba devējs situācijā, kad amata pienākumu veikšanai klātienē nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, bet amatpersonai šāda sertifikāta nav – primāri izvērtē, vai nav iespējams noteikt amata pienākumu izpildi attālināti vai arī pārceļ amatpersonu citā amatā, kura pienākumu izpildi var veikt attālināti.

Tāpat darba devējs var arī pieņemt lēmumu, ka savus darba pienākumus amatpersona var veikt ar testēšanas sertifikātu. Šādā gadījumā izmaksas testa veikšanai amatpersona sedz no saviem līdzekļiem, izņemot Rīkojuma 5.5.punktā minētajos gadījumos, kad testa izmaksas sedz darba devējs, proti, amatpersonām, kuras nodarbinātas sabiedrībai kritiski svarīgās nozarēs (drošības un glābšanas dienestu darbinieki un ieslodzījuma vietu darbinieki) un kuras uzsākušas vakcināciju ar Eiropas Zāļu aģentūrā reģistrētu vakcīnu, bet nav pabeigušas vakcinācijas kursu.

Pārceļšana

Darba devējs izdod rakstveida rīkojumu, ar kuru amatpersona tiek pārceļta.

Pārceļšanas tiesiskais pamats norādīts:

Valsts civildienesta ierēdņiem – Valsts civildienesta likuma 37.pantā. Tostarp 37.pants attiecas arī uz specializētā valsts civildienesta ierēdni (*nodarbināts diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā*);

leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm – leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 12.pantā;

Valsts drošības iestāžu amatpersonām – Valsts drošības iestāžu likuma 29.pantā.

Ja pārceļšanu vai darbu attālināti nav iespējas īstenot kādu objektīvu iemeslu dēļ (piemēram, nav citu amatu, kuru veikšanai nav nepieciešams sertifikāts, darbu attālināti nav iespējams veikt amata specifikas dēļ), vai amatpersona atsakās veikt testu par saviem līdzekļiem, tad amatpersonai var noteikt dīkstāvi vai arī amatpersonu var atstādināt no amata pienākumu izpildes.

Dīkstāve

Papildus augstāk minētajam par dīkstāves regulējumu norādāms, ka arī uz amatpersonām attiecināma Darba likuma 74.panta otrā daļa, tostarp, ja dīkstāve rodas amatpersonas rīcības rezultātā, tad amatpersona par dīkstāves laiku atlīdzību nesaņem. Saskaņā ar:

Valsts civildienesta likuma 2. panta ceturto daļu valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka darba samaksu. Tostarp minētais attiecas arī uz specializētā valsts civildienesta ierēdni (*nodarbināts diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā*);

leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 3.panta otro daļu uz amatpersonu attiecas darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka atlīdzību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ;

Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 5.panta trešo daļubiroja amatpersona ir nodarbināta valsts dienesta attiecībās, un tās nodarbinātības tiesiskajām attiecībām piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka darba samaksu;

Valsts drošības iestāžu likuma 18.panta otro daļu darba tiesiskās attiecības reglamentējošo normatīvo aktu normas valsts drošības iestāžu dienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas, ciktāl attiecīgos jautājumus nenosaka Valsts drošības iestāžu likums.

Darba devējs pieņem rakstveida rīkojumu, ar kuru amatpersonai tiek noteikta dīkstāve. Rīkojumā jānorāda dīkstāves pamatojums un termiņš. Rīkojumā būtu jāietver norāde par amatpersonas pienākumu informēt darba devēju, ja mainās dīkstāves pamatā esošie apstākļi.

Atstādināšana no amata pienākumu izpildes

Darba devējs pieņem rakstveida rīkojumu, ar kuru atstādina amatpersonu no amata pienākumu izpildes. Rīkojumā jānorāda atstādināšanas pamatojums un atstādināšanas termiņš, kā arī tas vai darba samaksa tiek saglabāta vai nē.

Atstādināšanas tiesiskais pamats un nosacījumi, tostarp vai darba samaksa tiek saglabāta, norādīti:

Valsts civildienesta ierēdņiem – Valsts civildienesta likuma 39.pantā. Minētais pants attiecas arī uz specializētā valsts civildienesta ierēdni (*nodarbināts diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā*);

leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm – leikšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 14.pantā;

Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām – Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 6.² pantā;

Valsts drošības iestāžu amatpersonām – Valsts drošības iestāžu likuma 32.pantā.

Saskaņā ar Rīkojuma 5.2.punktu, ja amatpersona vakcināciju nav uzsākusi vai pabeigusi noteiktajā termiņā (līdz 2021. gada 15. novembrim), darba devējs amatpersonu atstādina no amata pienākumu veikšanas.

Dienesta attiecību izbeigšana

Rīkojums par dienesta attiecību izbeigšanu ir administratīvais akts, tāpēc jāievēro Administratīvā procesa likuma 67.pants.

Dienesta attiecību izbeigšanas tiesiskais pamats norādīts:

Valsts civildienesta ierēdņiem – Valsts civildienesta likuma 41.pantā. Minētais pants attiecas arī uz specializētā valsts civildienesta ierēdni (*nodarbināts diplomātiskajā un konsulārajā dienestā, Valsts ieņēmumu dienestā*;

Valsts civildienesta attiecības diplomātiskajā dienestā izbeidzas Valsts civildienesta likumā paredzētajos gadījumos (41.pants) un Diplomātiskā un konsulārā dienesta likuma 16.pantā minētajos gadījumos;

lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonām ar speciālajām dienesta pakāpēm – lekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu un leslodzījuma vietu pārvaldes amatpersonu ar speciālajām dienesta pakāpēm dienesta gaitas likuma 47.pantā norādīti atvaļināšanas no dienesta pamati;

Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja amatpersonām – Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja likuma 6.pantā;

Valsts drošības iestāžu amatpersonām – Valsts drošības iestāžu likuma 37.pantā norādīti atvaļināšanas no dienesta pamati.

Svarīgākais īsumā

Attālinātais darbs, kad vien iespējams!

ja darbinieks var strādāt attālināti – strādā attālināti

darbā klātienē ierodas tikai ar darba devēja pamatotu norīkojumu (tas var būt pa amatiem vai to grupām vai funkcijām)

Darbs klātienē nevakcinētajiem darbiniekiem, kuri nevar veikt savus pienākumus attālināti:

ja darbinieks apkalpo klientus, strādā cieši kopā ar citiem darbiniekiem, paaugstināts risks inficēties vai inficēt citus, vai kritiskie darbinieki – darba devējs pieprasa būt ar vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu (regulējums ar pārejas periodu)

ja darbinieks strādā atsevišķi un ar pārējiem darbiniekiem satiekas reti – darba devējs katras 72h pieprasa testēšanas sertifikātu vai veic testēšanu ar ES apstiprinātu ātro antigēnu testu:

https://ec.europa.eu/health/sites/default/files/preparedness_response/docs/covid-19_rat_common-list_en.pdf (regulējums līdz 19.10.2021.)

ja darbinieks strādā atsevišķi un nesatiekas iekštelpās ar citiem (piemēram, apsargs atsevišķā telpā, celtna operators, mežstrādnieks) – testu, vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu var neprasīt

tieks prasīts vakcinēties visiem valsts un pašvaldību darbiniekiem un amatpersonām, ārstniecības, sociālās aprūpes, izglītības jomās strādājošajiem (pārejas periods)

Pārejas periods darbiniekiem, kam tiek pieprasīts būt ar vakcinācijas sertifikātu

jāuzsāk vakcinācija (pirmā deva) ne vēlāk kā 7 dienās pēc darba devēja prasības

jāpabeidz vakcinācija (otrā deva) ne vēlāk kā 7 dienās pēc paredzētā (Pfizer – 3 nedēļas, Moderna – 4 nedēļas)

neskatoties uz augstāk minēto, no 2021.gada 15.novembra jābūt derīgam vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātam

papildus tam, kamēr nav derīga vakcinācijas sertifikāta:

no 2021.gada 13. līdz 19.oktobrim darba devējs katras 72h pieprasa testēšanas sertifikātu vai veic testēšanu ar ES apstiprināto ātro antigēnu testu

no 2021.gada 20.oktobra līdz 15.novembrim darbinieks ik pēc 72h uzrāda testēšanas sertifikātu

Citi nosacījumi

ja darbinieks neatbilst prasībām, darba devējs viņu nepielaiž pie darba

darbinieks pats apmaksā testus, ja vien nav vienojies par apmaksu ar darba devēju

derīgs vakcinācijas sertifikāts tiek izsniegts 2 nedēļas pēc Janssen vakcīnas vienīgās devas un 2 nedēļas pēc Pfizer vai Moderna vakcīnas otrās devas

Janssen ir ierobežots apjoms, rekomendējiet vakcinēties arī ar Pfizer vai Moderna

<https://www.vdi.gov.lv/lv/jaunums/ka-rikoties-darba-devejam-jauno-covid-19-ierobezojumu-un-arkartejas-situacijas-laika>