

14.01.2022. LDDK tiešsaistes laikā uzdotie jautājumi VDI un VM

Valsts darba inspekcijai

1. Cik ilgi darba devējam jāglabā darbinieku apliecinājumi?

Ministru kabineta 2021. gada 9. oktobrī rīkojumā Nr. 720 "Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu" nav noteikts termiņš, cik ilgi jāuzglabā 5.49.10.apakšpunktā noteiktie apliecinājumi.

Tā kā apliecinājumi var saturēt personas datus, tad par personas datu apstrādi informējam, ka Eiropas Parlamenta un Padomes Regulas (ES) 2016/679 (2016. gada 27. aprīlis) par fizisku personu aizsardzību attiecībā uz personas datu apstrādi un šādu datu brīvu apriti un ar ko atceļ Direktīvu 95/46/EK (Vispārīgā datu aizsardzības regula) 5. un 6. pantā noteikti personas datu apstrādes pamatprincipi un tiesiskais pamats. Saskaņā ar minēto regulējumu, lai veiktu personas datu apstrādi, ir nepieciešams datu apstrādes mērķis (nolūks, kādam dati tiek apstrādāti), datus ir atļauts apstrādāt likumīgi, godprātīgi, tikai tam mērķim, kādam tie ir ievākti, un tikai tādā apjomā, kādā tas nepieciešams (datu apstrādes minimizēšanas princips). Līdz ar to apliecinājumu uzglabāšanai termiņš būtu nosakāms iekšējā dokumentā.

komentārs no čata: bija rekomendācija - iznīcināt pēc mēneša.

Ar glabāšanas termiņu apliecinājumam gan vajadzētu noteikt mērķi un precīzu glabāšanas laiku, jo Datu valsts inspekcija pieprasa darba devējam pamatot mērķi, jo normatīvajos aktos to neatrodam.

2. Kā paliek ar darbnespējas lapām? No 31. decembra beidzās kārtība, kurā C-19 slimnieks uzreiz aiziet uz B lapu.

No 15.01.2022. stājās spēkā grozījumi likuma "Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 55. un 56.pantā, nosakot:

"55. Personai, kurai ir sadarbspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts vai kura ir saņēmusi atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19 un kurai tiek izsniegta darbnespējas lapa sakarā ar saslimšanu ar Covid-19 vai atrašanos mājas karantīnā laikposmā no 2021. gada 6. novembra līdz 2021. gada 31. decembrim un no 2022. gada 17. janvāra līdz 2022. gada 28. februārim, slimības pabalstu piešķir un izmaksā no pirmās darbnespējas dienas. Slimības pabalstu piešķir 80 procentu apmērā no pabalsta saņēmēja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas. Par šo periodu izsniedzama Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumos Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" noteiktā darbnespējas lapa B.

56. Personai, kurai ir sadarbspējīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts vai kura ir saņēmusi atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19 un kurai laikposmā no 2021. gada 6. novembra līdz 2021. gada 31. decembrim un no 2022. gada 17. janvāra līdz 2022. gada 28. februārim atbilstoši Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumiem Nr. 152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" izsniegta darbnespējas lapa akūtu augšējo elpceļu infekciju dēļ, no darbnespējas pirmās dienas līdz darbnespējas trešajai dienai izsniedz darbnespējas lapu B bez personas apskates (attālināti) un par šo laikposmu piešķir slimības pabalstu 80 procentu apmērā no pabalsta saņēmēja vidējās apdrošināšanas algas. Ja persona ir nosūtīta veikt analīzes par saslimšanu ar Covid-19 un analīzes:

1) ir negatīvas, bet darbnespēja turpinās, izsniegtā darbnespējas lapa B noslēdzama trešajā darbnespējas dienā un atverama darbnespējas lapa A. Slimības nauda izmaksājama šā likuma [36. pantā](#) noteiktajā kārtībā;

2) ir pozitīvas, slimības pabalstu piešķir atbilstoši šo pārejas noteikumu 55. punktam”.

3. Vai ir nepieciešams veikt darba vides risku novērtēšanu attālinātajam darbam?

komentārs no čata Jā, arī attālinātajam darbam ir jāveic darba vides risku novērtēšana. Tā veicama sadarbībā ar nodarbināto, iegūstot informāciju par iekārtoto darba vietu, ja fiziski un vizuāli darba aizsardzības speciālists to nevar pārbaudīt.

Darba aizsardzības likums 8.pants: (11) Nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 7. panta pirmo daļu darba devējam ir jānodrošina darba vides iekšējā uzraudzība uzņēmumā, kas ietver arī darba vides riska novērtēšanu. Attālinātā darba gadījumā darba devējam var būt sarežģītāk veikt darba vides iekšējo uzraudzību un darba vides riska novērtēšanu, ņemot vērā to, ka darbs var tikt veikts privātā teritorijā, kur darba devējam nav tiesību piekļūt, vai arī lielā attālumā no uzņēmuma atrašanās vietas. Turklāt attālināto darbu var veikt arī pārvietojoties dažādās vietās, piemēram, kādu brīdi mājās, pa ceļam sabiedriskajā transportā, parkā, u.c.

Ņemot vērā to, ka attālinātais darbs var tikt veikts dažādās vietās, darba devējam ir jāizvērtē, kādā veidā nodrošināt nodarbinātajam pēc iespējas drošu darba vidi un apstākļus. Saskaņā ar Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumu Nr.660 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 14. punktu, darba devējam, novērtējot darba vides risku, ir jānodrošina darba vides un tajā esošo darba vietu vai darba veidu pārbaude, nosakot tajos pastāvošos darba vides faktorus un konstatējot faktorus, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai.

Lai atvieglotu darba devējiem darba vides risku novērtēšanu, Darba aizsardzības likumā ir noteikts, ka attālinātā darba gadījumā darba vides riska novērtēšanu veic darba veidam, ja nodarbinātais darbu veic dažādās darba vietās, tādējādi darba devējam nav fiziski jāpārbauda katra darba vieta, bet gan ir iespējams prognozēt, kādiem riska faktoriem nodarbinātais varētu tikt pakļauts, piemēram, ergonomiskie riska faktori, darbs ar datoru, mikroklimats, u.c.

Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 96. pantu ikvienam ir tiesības uz privātās dzīves, mājokļa un korespondences neaizskaramību, tādēļ darba devējam nav tiesību apmeklēt un novērtēt nodarbinātā darba vietu, ja tā atrodas mājās vai citā vietā, kas nav darba devēja valdījumā, ja nodarbinātais vai attiecīgās vietas īpašnieks pret to iebilst. Attiecībā uz privātās dzīves un mājokļa neaizskaramību jāuzsver, ka attālinātais darbs var tikt veikts tikai tad, ja darba devējs un nodarbinātais vienojas par šāda veida darbu izpildi. Ja nodarbinātais attālināto darbu veic pastāvīgi vienā darba vietā un ir iespējams nodrošināt darba vietas pārbaudi, tad darba devējs var novērtēt darba vides riskus konkrētajā darba vietā, ja darba devējs un nodarbinātais par to vienojas.

Nodarbinātā izraudzītās darba vietas (mājokļa) apmeklējums ir pieļaujams tikai tad, ja nodarbinātais pats to ierosina vai piekrīt darba devēja izteiktai iniciatīvai. Vienlaikus nodarbinātā nepieņemšana šādam apmeklējumam pats par sevi nevarētu būt pamats atteikumam vienoties par attālinātā darba veikšanu (ja pastāv citas iespējas

novērtēt darba vides riskus vai iespēja aizstāt to ar darba vides riska novērtēšanu darba veidam).

Kvalitatīvai darba vides riska novērtēšanai darba devējam ir jāiegūst pēc iespējas pilnīgāka informācija par darba vietu un darba apstākļiem, kuros nodarbinātais strādās, bet tas var būt apgrūtināši attālinātā darba gadījumā, kad darba devējam nav pieejas darba vietai vai arī tā ir mainīga. Tādēļ Darba aizsardzības likumā ir noteikts, ka nodarbinātajam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un jāsniedz darba devējam informācija par apstākļiem, kādi ir attālinātā darba veikšanas vietā un kas var ietekmēt nodarbinātā drošību un veselību, veicot darbu (Darba aizsardzības likuma 8. pants).

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra, kā arī dažādu valstu (piemēram, Lielbritānijas, ASV, Austrālijas) organizācijas ir izstrādājušas informatīvos materiālus un pārbaudes lapas, ko attālinātā darba gadījumā var izmantot gan darba devējs, gan nodarbinātais, tāpat darba vides risku novērtēšanā var izmantot dažādas tehnoloģijas, piemēram, videoierakstus, interneta saziņu, attēlus. Turklāt liela nozīme attālinātajā darbā ir nodarbināto atbilstošai instruktāžai, lai nodarbinātais būtu pietiekami informēts par pareizu darba aprīkojuma lietošanu un apzinātos darba vides riskus, ņemot vērā to, ka lielākoties attālinātais darbs tiek veikts vienatnē.

4. Cik ilgi darba devējam jāglabā pierādījumi par to, ka darbinieks nav bijis vakcinēts, pamatojoties uz ko veikta viņa atstādināšana un atbrīvošana no darba?

Ministru kabineta 2018. gada 13. novembra noteikumi Nr. 690 “Noteikumi par personas darba vai dienesta gaitu un izglītību apliecinošiem dokumentiem, kuriem ir arhīviska vērtība, un to glabāšanas termiņiem” (turpmāk - MK noteikumi Nr.690) nosaka glabāšanas termiņu tiem dokumentiem, kuriem ir arhīviska nozīme.

MK noteikumu 690 2. punktā noteikts:

“Personas darba gaitu apliecinošie dokumenti ar arhīvisku vērtību ir šādi:

2.1. dokumenti par darba tiesisko attiecību nodibināšanu, grozīšanu un izbeigšanu (rīkojuma dokumenti, darba līgumi un to grozījumi, uzteikumi un vienošanās par darba attiecību izbeigšanu), tiem pielīdzināti dokumenti un to reģistri (..)”. Līdz ar to arī rīkojumi par atstādināšanu no darba un darba tiesisko attiecību pārtraukšanu ir uzskatāmi par 2.1.apakšpunktā minētajiem dokumentiem.

Atbilstoši MK noteikumu Nr.690 6.punktam: “6. Dokumentu glabāšanas termiņi: (..) 6.4. šo noteikumu 2.1. apakšpunktā minētos dokumentus glabā:

6.4.1. 90 gadus kopš tajā minēto personu dzimšanas vai 75 gadus, ja personu dzimšanas datums nav zināms, vai arī lietā ir arhivēti dokumenti par vairākām personām, vai arī arhivēto dokumentu izņemšana no lietas prasa nesamērīgas pūles”.

Civillikuma 1895. pants paredz: visas saistības, kuras nav noteikti izņemtas no noilguma ietekmes un kuru izlietošanai likumā nav noteikti īsāki termiņi, izbeidzas, ja tiesīgā persona tās neizlieto desmit gadu laikā.

Papildus MK noteikumu Nr. 690 6.5. punktā noteikts, ka dokumentus, kuru glabāšanas termiņš ir beidzies, bet kuri nepieciešami kā pierādījumi tiesvedībā, kā arī institūcijas vai privātpersonas pienākumu un tiesību īstenošanai un aizsardzībai, glabā 10 gadus pēc tam, kad tie kā pierādījumi vairs nav nepieciešami”. Līdz ar to dokumenti, kas var būt kā pierādījumi, ka darbinieks nav bijis vakcinējies un līdz ar to bija atstādināts no darba un turpmāk arī pārtrauktas darba tiesiskās attiecības ir uzglabājami, ņemot vērā MK noteikumos Nr.690 6.5.punktā minētos termiņus.

5. Kāds ir VDI gala viedoklis, kādus stimulēšanas instrumentus darba devējs drīkst papildus piešķirt vakcinētajiem darbiniekiem? Piemēram, vai drīkst izmaksāt prēmiju tikai vakcinētajiem?

Lemjot par materiāla rakstura motivācijas pasākumiem, būtiski ir ņemt vērā darba samaksas definīciju, kas ietverta Darba likuma 59. pantā – “Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu”. Tātad, kā tas atzīts arī tiesu praksē, darba samaksa ietver divas komponentes:

- 1) regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu – darbinieka darba alga un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas – darba devēja maksājums darbiniekam par paveiktā darba rezultātu un sasniegumiem darbā;
- 2) jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu – darba devēja maksājums vai piešķirts cits naudā novērtējams labums, kas tiešā veidā nav saistīts ar darbinieka paveiktā darba rezultātu (tā saucamie papildu bonusi).

Ņemot vērā darba devējam noteikto pienākumu nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu, darba devēja izveidotā motivācijas sistēma nedrīkst būt saistīta ar regulāri izmaksājamo atlīdzību par darbu, proti, to darba samaksas daļu, kas tiek maksāta par darbu un ņemta vērā, veicot vidējās izpeļņas aprēķinu saskaņā ar Darba likuma 75. panta pirmo daļu. Piemēram, vakcinētajiem darbiniekiem, salīdzinot ar nevakcinētajiem darbiniekiem, nedrīkst noteikt lielāku algu, izmaksāt piemaksu vai prēmiju par vakcinēšanos.

Motivācijas sistēmā izmantojama tā darba samaksas komponente, kas nav tiešā veidā saistīta ar darbinieka paveiktā darba rezultātu - jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Piemēram, darba devējs ir tiesīgs izmaksāt naudas balvu, piešķirt papildatvaļinājuma dienu, dāvināt kultūras pasākumu biļetes, piešķirt sporta kluba abonementu, dāvanu karti u.tml. Tāpat darba devējam ir iespēja izmantot Darba likuma 74. pantā noteikto tiesību – izmaksāt darbiniekam atlīdzību gadījumā, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ – piemēram, dodas vakcinēties pret Covid-19. Tas, cik bieži darba devējs darbinieku motivēšanai izmanto cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, ir atkarīgs no darba devēja brīvas izvēles. Tomēr ņemams vērā, ka regulāra (ikmēneša) motivēšana noteiktos faktiskajos apstākļos varētu tikt tiesā atzīta par regulāri izmaksājamu atlīdzību par darbu (pirmo darba samaksas komponenti).

6. Vai ir plānots pagarināt periodisko OVP termiņu ārkārtējās situācijas laikā, ja darbinieks nav nodarbināts īpašos apstākļos?

komentārs no čata Par OVP termiņiem - jā šobrīd LM ir uzsaukusi jautājumu par termiņu pagarinājumiem periodiskajām OVP, tiek gatavots tiesību aktu projekts.

Veselības ministrijai

1. 3.vakcīna neattiecas uz nodarbinātību, bet uz pakalpojumu saņēmējiem. Bet kā būs ar strādājošiem zaļajā zonā- pārdevēji, apsargi? Viņi kontrolē laižot iekšā, bet paši var nebūt ar 3.poti?

2. Kā darba devējs varēs pārbaudīt pamatvakcinācijas faktu, ja sertifikāts, cik saprot Ja Apsardzes darbinieks pēc 15.02. strādās tirdzniecības centrā, kurš ir zaļajā zonā, tātad viņš tur pārbaudīs kodus utml., bet viņam pašam nebūs derīgs sertifikāts un nebūs veikta arī balstvakcinācija, vai Darba devējs var būt mierīgs, ka mēs nepārkāpjam esošo likumdošanu? ams, bez balstvakcīnas vairs nebūs "skenējams"?
3. Cik ilgā laika posmā darbiniekam ir jāvakcinējas, pēc pārslimošanas setifikāta beigām 180 d. No šī brīža cik dienu laikā? Vai tā ir viena pote? Vai tā ir tieši 180-tā diena?
4. Vai personām, kuras šobrīd strādā ar pārslimošanas sertifikātiem, būs obligāti jāsaņem vakcīna, lai turpinātu darbu pēc sertifikāta derīguma beigām?
5. Kāds ir paredzētais regulējums, ja kontaktpersonas statusā nonāk personas ar primāro vakcinācijas sertifikātu (beidzies derīguma termiņš) – vai tiks saglabāta iespēja šīs personas nodarbināt, regulāri testējot ar ātrajiem testiem?
6. Kā ar darbiniekiem, kuriem ir atzinums, ka nedrīkst vakcinēties?
7. Tad tas jāieraksta, lai visiem nepārprotami saprotams, ka darbinieki, kas nedrīkst vakcinēties, ir tai pat kategorijā, kur vakcinētie.
komentārs no čata Personām, kurām ir konsīlija slēdziens, nolasot QR kodu parādās vakcinācijas sertifikāts (zaļš). Kā darba devējs var zināt, ka te ir konsīlija slēdziens, ja nepieprasa uzrādīt pašu sertifikātu, kas saucas sertifikāts par vakcinācijas atlikšanu, jo uz šiem darbiniekiem ir savādākas drošības prasības. Pie tam institūciju mājas lapās šāda sertifikata veids vispār nav nora'dīts. Darba devējs to varēja ieraudzīt tikai praksē apskatot dokumentus.
8. Vai aplikācija tiks integrēta sertifikata derīguma termiņš/datums - proti, tas butu nolasāms?
9. Kāds status ir un turpmāk būs APLIECINĀJUMAM?
10. Vai un kad varētu notikt diskusija par karantīnas laika samazināšanu personām bez simptomiem vai ar vieglu saslimšanu? Citu valstu pieredze ir samazināt izolācijas dienu skaitu līdz 5 vai 7 dienām. (Lielbritānija, Francija, ASV u.c. ar nelielām atšķirībām, bet tomēr karantīnas laiki tiek samazināti)
11. Vai ir iespēja apsvērt darba devējam ļaut nosūtīt darbinieku uz antivielu testu asinīs, iekļaujot kā ārkārtas OVP punktu vai kā līdzīgi, lai izvērtētu iespējamu sertifikāta viltošanu?
12. Kāda ir loģiska regulējumam, ka pakalpojumu sniegšanai (darbiniekiem) atļaut izmantot tikai pirmreizējo vakcinācijas sertifikātu, bet pakalpojumu saņemšanai (klientiem) lūgt pēc pirmreizējās vakcinācijas veikt arī balstvakcināciju, kad beidzas termiņš pirmreizējai vakcinācijai? Kādēļ patērētājiem lai nebūtu pietiekams arī tikai ar pirmreizējo vakcināciju bez balstvakcīnas?
13. Kā organizēt darbu pakalpojuma sniedzējiem/sadarbības partneriem, ja darba attiecību saglabāšanai nav nepieciešams derīgs sertifikāts, bet mēs kā uzņēmums esam pateikuši, ka darbi pie mums var tikt veikti tikai "zaļajā" režīmā?
14. Vai ir plānots, ka antivielu daudzums tomēr tiks ņemts vērā, vai visiem būs nepieciešams vakcinēties reizi X mēnešos?
15. Vai ir plānots precizēt saistošos normatīvos aktus saistībā ar Covid-19 pasākumiem, jo šobrīd vēl joprojām ir noteikums, ka Darba devējs var izvērtēt vakcinācijas nepieciešamību, bet to pašu punktu prim punkts nosaka obligātu vakcināciju darbam klātienē. Šāds noteikumu savienojums rada diskusijas un pārrunumus.
16. Cik ilgi izslimojis nevakcinēts drīkst strādāt bez vakcinēšanās?
17. Ja darba devējs kādos gadījumos veic testēšanu darba vietā papildus drošībai, vai tiešām tests jāveic uzraudzībā? pat skolnieki to dara patstāvīgi un ziņo tikai testa rezultātu.
18. Vai ir zināms, cik dienas omikronam ir inkubācijas periods? Resp., nav redzamas nekādas pazīmes.

19. Pārslimošanas sertifikāta beigās darbinieks saņēma 1.Pfizer vakcīnu - vai drīkst strādāt klātienē? Būs pēc 14 dienām derīgs sertifikāts vai vajag vēl 2.Pfizer? Paldies!
20. Varbūt būtu jāņem vērā citu valstu pieredze, kas piegādā paštestus par velti? Katrs notestējas, speciālā lietotnē pierēģistrē testa rezultātus un ar negatīvu testu dodas strādāt. Un nav ne 7 ne 10 dienu jāsež mājās.
21. Kurš kontaktpersonu norīkos uz testiem? Vai tie būs valsts apmaksāti?
komentārs no čata kontaktpersonu uz testiem sūta darba devējs. formāls "norīkojums" nav vajadzīgs. apmaksā valsts.
22. Ko darīt ja jāveic balsta vakcīna, taču antiviēlas analizēs uzrādās ļoti daudz?
23. Kāds ir pamatojums respiratoru vai medicīnisko masku nēsāšanai? Kur ir pētījumi to reālai iedarbībai? Kurā valstī arī tādas prasības?
24. Vai bezvārstu respirators ir akcentēts likumdošanā?
25. Ieteikumi respiratoru mainīšanas biežumam?
komentārs no čata šeit ir PTAC ieteikumi respiratoriem - <https://www.ptac.gov.lv/lv/jaunums/elposanas-celu-aizsardzibas-lidzekli-covid-19-infekcijas-izplatisanas-laika>
26. Par paštestu veikšanas procesu, lai tas būtu objektīvāks
komentārs no čata Jā, var to pašu parauga kociņu drīkst lietot mutes dobumā, tādejādi paņemot vairāk parauga materiālu. ir ražotāji kuri to jau norāda..