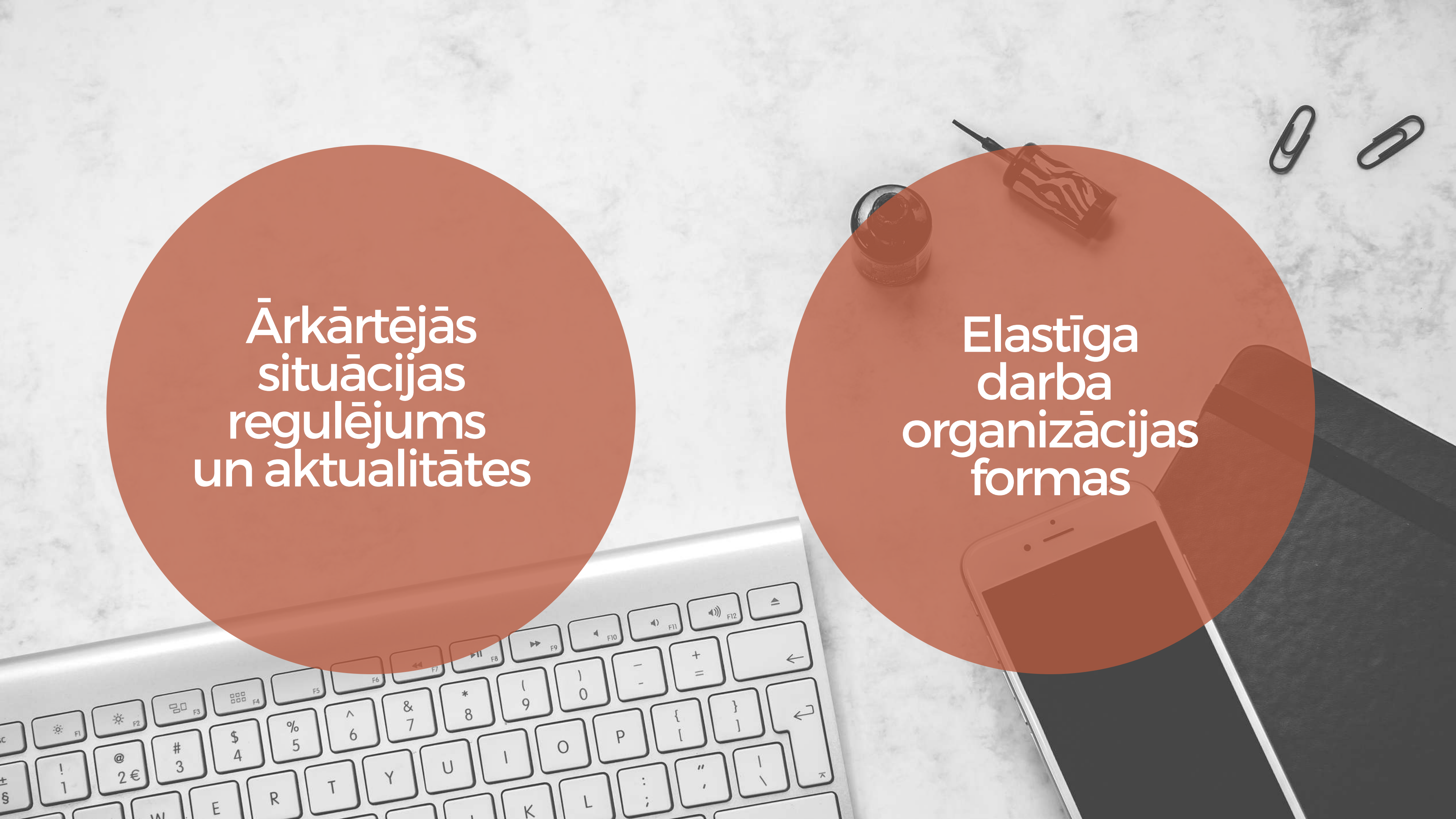


Darba tiesību aktualitātes un elastīgs darbs

JĀNIS PUMPIŅŠ
LDDK jurists, darba tiesību eksperts

2022





Ārkārtējās
situācijas
regulējums
un aktualitātes

Elastīga
darba
organizācijas
formas

A photograph of a lawyer's hands writing in a book. The lawyer is wearing a white shirt and a dark tie. In the background, there is a gavel and a pair of scales of justice. The text is overlaid on a semi-transparent orange rectangle.

Ārkārtējās situācijas regulējums un aktualitātes

Ārkārtējās situācijas regulējums

- Ministru kabineta 2021.gada 28.septembra noteikumi Nr. 662 “Epidemioloģiskās drošības pasākumi Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai”
- Ministru kabineta 2021.gada 9.oktobra rīkojums Nr. 720 “Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu”
- Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums



Ministru kabineta rīkojums

Nr. 720

**“Par ārkārtējās situācijas
izsludināšanu”**

Ārkārtējās situācijas laikā (spēkā līdz 2022.gada 28.februārim) 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, tai skaitā brīvprātīgie un personas ar ārpakalpojuma līgumiem, darba pienākumus klātienē veic tikai tad, ja viņiem ir **primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts**
- nepieļauj **darbinieku pulcēšanos** vietās, kas nav saistītas ar tiešo darba pienākumu veikšanu

- 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, darba devējs darbinieku **atstādina** no darba vai amata pienākumu veikšanas, vai **nosaka dīkstāvi**, kas radusies darbinieka vainas dēļ
- 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



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 Ministru kabineta noteiktos epidemioloģiskās drošības pasākumus, tostarp Ministru kabineta 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

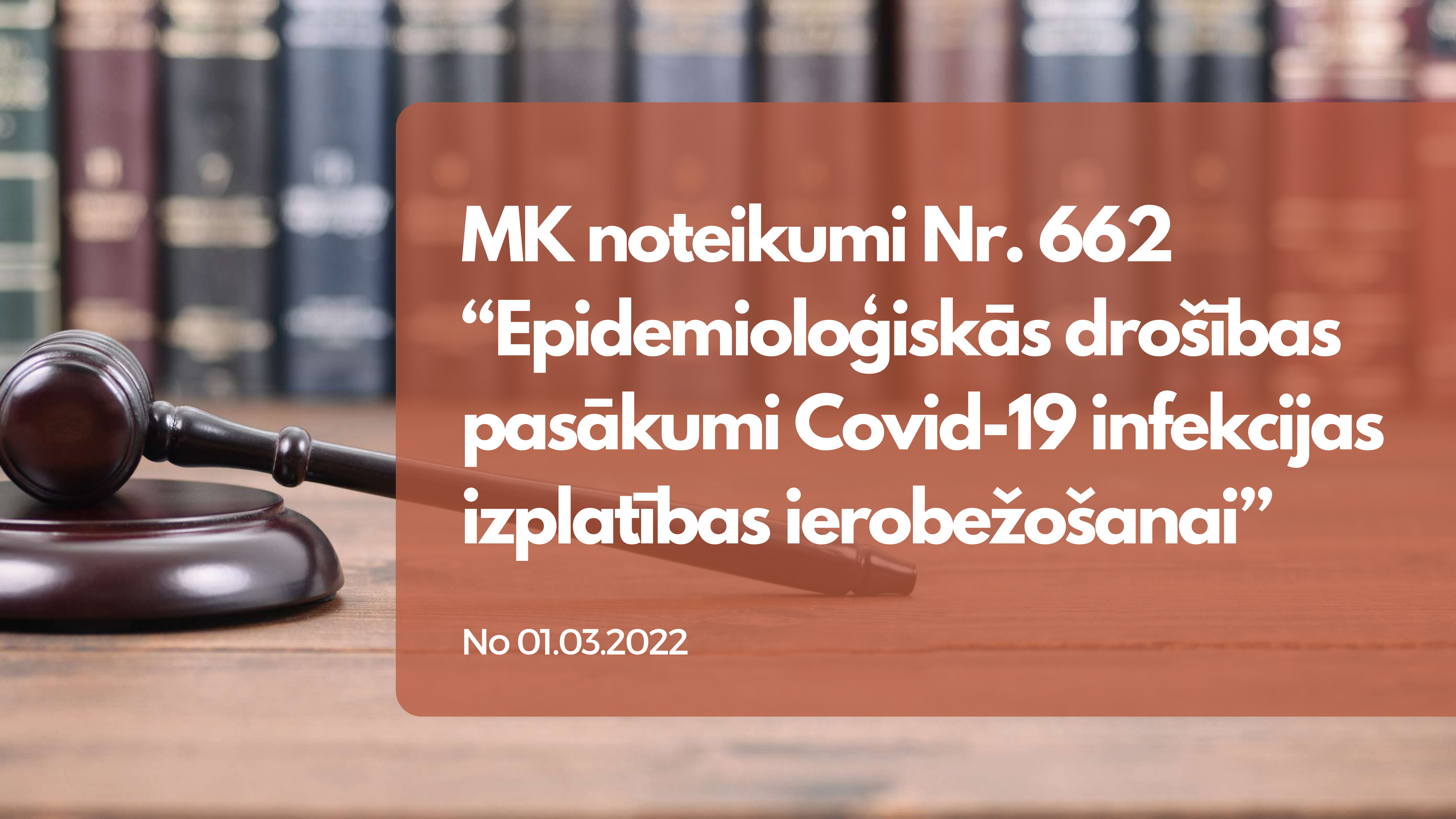
Ja darbinieks **nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu**, kas nepieciešams darba pienākumu izpildei, tas ir **pietiekams pamats** uzskatīt, ka attiecīgā persona neatbilst veicamajam darbam

Atstādināšana no darba

- nosakāma ar rīkojumu;
- tas ir pagaidu aizliegums darbiniekam atrasties darba vietā un veikt darbu, par atstādināšanas laiku neizmaksājot darba samaksu;
- atstādināšana tiek veikta, pamatojoties uz Covid-19. infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.3 panta trešo daļu;
- aizliegts atstādināt darbinieku no darba uz laiku, kas ilgāks par trīs mēnešiem

Atstādināšanas process

- darba devējam ir pienākums izsniegt darbiniekam rakstveida rīkojumu, ar kuru darbinieks atstādināts no darba;
- rīkojumā jānorāda atstādināšanas iemesls un termiņš;
- rīkojumā būtu jāietver norāde par darbinieka pienākumu informēt darba devēju, ja mainās atstādināšanas pamatā esošie apstākļi;
- darbinieks par atstādināšanas pārtraukšanu būtu informējams rakstveidā



MK noteikumi Nr. 662
“Epidemioloģiskās drošības
pasākumi Covid-19 infekcijas
izplatības ierobežošanai”

No 01.03.2022

24. Darba devējs darbu klātienē organizē tādā veidā, lai samazinātu inficēšanās riskus darba vietā un risku pakalpojuma saņēmējiem. Darba devējam ir tiesības noteikt katra darbinieka (amatpersonas) (tai skaitā brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem) inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai, izvērtējot viņa darba pienākumus un darba apstākļus, un noteikt tos darbus, kuru veikšanai ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Darba devējs izvērtē šādus kritērijus:

24.1. darbi vai pakalpojumi, kurus saskaņā ar šiem noteikumiem var sniegt tikai epidemioloģiski drošā vidē;

24.2. darbinieki (amatpersonas), kuriem ir paaugstināta iespēja inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms;

24.3. darbinieku (amatpersonu) klātienē darba (amata, dienesta) pienākumi, kuri ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai

24.1 Ja šajos noteikumos nav noteikts citādi, tad darbinieki (amatpersonas), kā arī personas, kas nodarbinātas uz ārpakalpojuma līguma pamata, savus darba pienākumus, ieskaitot mācību praksi, amata apguvi un brīvprātīgā darbu, veic tikai ar derīgu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ja viņu darba pienākumi saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un viņi ir iesaistīti šādu darbu veikšanā:

24.11. personas, kas sniedz veselības aprūpes pakalpojumu, nonākot tiešā kontaktā ar pacientu;

24.12. personas, kas sniedz ilgstošas sociālās aprūpes pakalpojumus, nonākot tiešā kontaktā ar pakalpojuma saņēmēju;

24.13. ieslodzījuma vietu pārvaldes darbinieki (amatpersonas);

24.14. personas, kuru pamatpienākums ir publisko pakalpojumu sniegšana tiešā saskarē ar pakalpojuma saņēmēju;

24.15. personas, kas sniedz pakalpojumus tiešā saskarē ar pakalpojuma saņēmēju epidemioloģiski drošā vidē.



Elastīgas darba organizācijas formas

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))
- darbs uz noteiktu laiku (DL 44)
- citas elastīgas darba organizācijas formas: nenormēts darba laiks vai mainīgs darba laiks, summētais darba laiks

Attālinātais darbs

“Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka **izdevumus**, kas saistīti ar attālinātā darba veikšanu, **sedz darba devējs**, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis. Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir tāds darba izpildes veids, kad darbs, kuru darbinieks varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā, darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.”

Darba likuma (spēkā no 2021.gada 1.augusta) 76.panta 4.daļa

Vienošānās 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

Darba sludinājumos
arvien biežāk tiek
ietverta informācija par
to, ka darba devējs
nodrošina attālināta
darba iespēju



Attālināta darba izdevumi

Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” pārejas noteikumu 159. - 161. punkts 2022. gadā paredz mēneša norma 30 EUR par pilnas slodzes darbu, kuru nepārsniedzot izdevumi par attālinātu darbu netiek papildus aplikti ar nodokli

- + jābūt vienošanās par attālināta darba veikšanu
- + jābūt iesniegtai algas nodokļu grāmatiņai
- + izdevumi tiek noteikti proporcionāli slodzei

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

Darbs uz nepilnu laiku (slodzi)

Darba likuma 134.pants (nepilns darba laiks)

Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku

Darbs uz noteiktu laiku

Darba likuma 44.pants (darba līgums uz noteiktu laiku)

- Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma termiņš nevar būt ilgāks par pieciem gadiem (ieskaitot termiņa pagarinājumus)
- Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu:
 - 1) sezonas rakstura darbu (ne ilgāk par 10 mēnešiem viena gada laikā);
 - 2) darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts uz nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu;
 - 3) promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu;
 - 4) gadījuma darbu, kas uzņēmumā parasti netiek veikts

Darbs uz noteiktu laiku

- 5) noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu;
- 6) neatliekamam darbu;
- 7) bezdarbniekam paredzētu algotu pagaidu vai citu darbu saistībā ar viņa dalību aktīvajos nodarbinātības pasākumos vai darbu, kas saistīts ar aktīvo nodarbinātības pasākumu īstenošanu;
- 8) profesionālās vai akadēmiskās izglītības iestādes izglītojamā darbu, ja tas saistīts ar sagatavošanos darbībai noteiktā profesijā vai studiju virzienā

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 nesaņem”

Nenormētais jeb mainīgais darba laiks

Nenormēta darba laika angļiski "flex-time" definīcija nav ietverta Darba likumā vai citos normatīvajos aktos. Definīcija ir izrietoša no tiesību doktrīnas un prakses

Šāda veida elastīga darba laika režīms sāk arvien biežāk parādīties praksē. Nenormēta darba laikā darbinieks var pats noteikt darba sākumu un beigas

Nenormētais darba laiks nozīmē to, ka darbinieks uzsāk darbu ātrāk nekā parasti, kā arī var strādāt ilgāk par uzņēmumā/iestādē parasti noteikto darba laiku

Summētais darba laiks

Darba likuma 140.pants nosaka, ja nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu norāda pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstina darbinieku ar darba grafiku

Atpūtas laiks

Likumā noteikto diennakts un nedēļas atpūtas laika ilgumu summētā darba laika ietvaros var nepiemērot, ja:

- 1) darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;
- 2) darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību;
- 3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;
- 4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu;
- 5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums

VAR NEPIEMĒROT SUMMĒTA
DARBA LAIKA GADĪJUMĀ

Atpūtas laiks

Likumā noteikto diennakts un nedēļas atpūtas laika ilgumu summētā darba laika ietvaros var nepiemērot, ja:

- 1) darbiniekam ceļā uz darbu ir jāpavada ilgs laiks;
- 2) darbinieks veic apsardzes vai uzraudzības darbību;
- 3) darba rakstura dēļ nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu;
- 4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu;
- 5) ir paredzama uzņēmuma darbības apjoma īslaicīga paplašināšanās vai ražošanas apjoma pieaugums

Diennakts atpūtas ilgums
24 stundu periodā nedrīkst būt
īsāks par 12 stundām pēc kārtas
Nedēļas atpūtas ilgums septiņu
dienu periodā nedrīkst būt īsāks
par 42 stundām pēc kārtas

Pārskata perioda ilgums

Summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis

Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu līdz trīs mēnešiem Darba koplīgumā ne ilgāku par 12 mēnešiem

Darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.panta devītā daļa - amatpersonai (darbiniekam), kam noteikts summētais darba laiks, tā atskaites periods ir četri mēneši



Jānis Pumpiņš

JURISTS, DARBA TIESĪBU EKSPERTS

67225162 / 25955988

JANIS.PUMPINS@LDDK.LV