

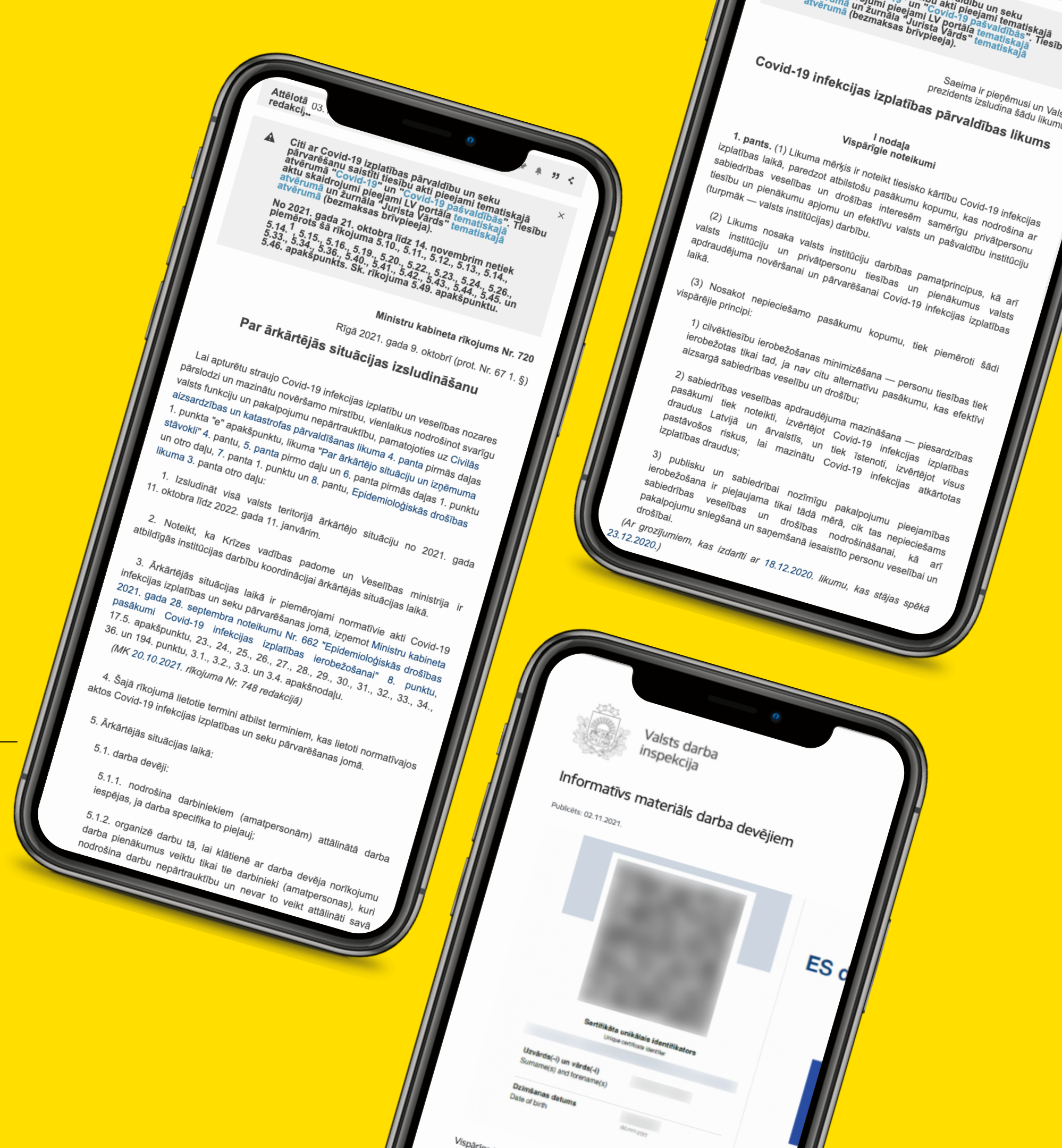
Covid-19 ietekme uz darba tiesībām

Kaspars Rācenājs

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības
jurists

www.arodbiedribas.lv

kaspars@lbas.lv
29800530



Attālinātais darbs

MK rīkojums Nr. 720

Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu [11.10.2021 - 11.01.2022 - 28.02.2022]

5.1. darba devēji:

5.1.1. nodrošina darbiniekiem (amatpersonām) attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj;

5.1.2. organizē darbu tā, lai klātienē ar darba devēja norīkojumu darba pienākumus veiktu tikai tie darbinieki (amatpersonas), kuri nodrošina darbu nepārtrauktību un nevar to veikt attālināti savā dzīvesvietā;

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.4 pants

[..] darba devējs nodrošina attālinātā darba iespējas nodarbinātajiem, ja darba specifika to pieļauj.



ATTĀLINĀTĀ DARBA IZAICINĀJUMI



Grozījumi Darba likumā

[redakcija no 01.08.2021]



76

Attālinātais darbs šā likuma izpratnē ir darba izpildes veids, kad darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus darba devēja uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas darba rakstura dēļ saistīts ar nodarbinātā regulāru pārvietošanos.

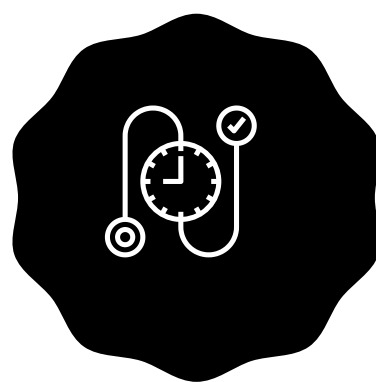
Ja darbinieks un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti, darbinieka izdevumus, kas saistīti ar attālināto darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darba līgumā vai darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, nav noteikts citādi un ar šādu darba koplīgumu netiek samazināts darbinieku kopējais aizsardzības līmenis.

Grozījumi likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli"

2021 -
2022

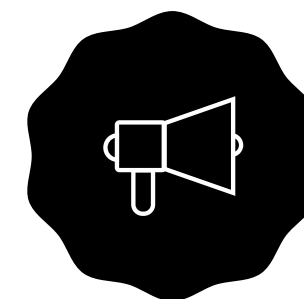
NO APLIKŠANAS AR NODOKLI
ATBRĪVO AR ATTĀLINĀTĀ DARBA
VEIKŠANU SAISTĪTOS
DARBINIEKA IZDEVUMUS, KURUS
SEDZ DARBA DEVĒJS, JA:

- vienošanās par attālināta darba veikšanu ir noteikta darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu;
- ir norādīts, kādus izdevumus darba devējs kompensē;
- ir iesniegta darbinieka algas nodokļa grāmatiņa;
- izdevumu apmērs nepārsniedz 30 euro mēnesī par pilnas slodzes darbu.



JA DARBS TIEK VEIKTS GAN
ATTĀLINĀTI,
GAN DARBA VIETĀ

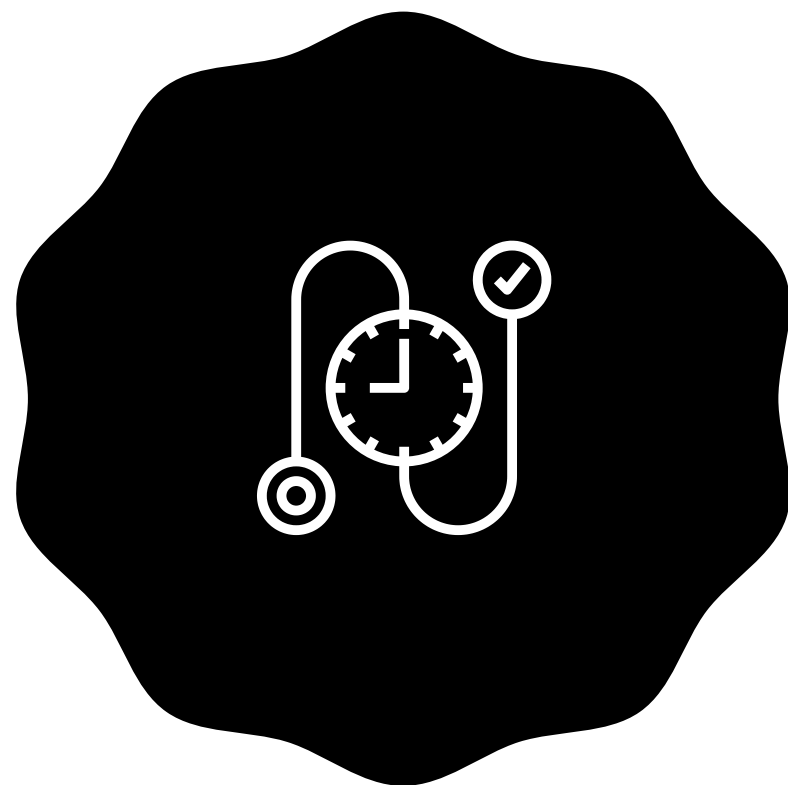
- izdevumu apmēri tiek noteikti proporcionāli slodzei un līgumā vai rīkojumā norādīto attālinātā darba dienu skaitam mēnesī.
- Piem., 1/2 slodze = 15 euro.



BŪTISKI

- Darbiniekam nav jāiesniedz izdevumus apliecinoši čeki darba devējam.
- Ja izdevumu summa mēnesī pārsniedz 30 euro, pārsniegumu apliek ar IIN.
- Kompensācijas nepiemēro ilgstošas prombūtnes laikā, kas pārsniedz 30 dienas.

Darba laika uzskaitē



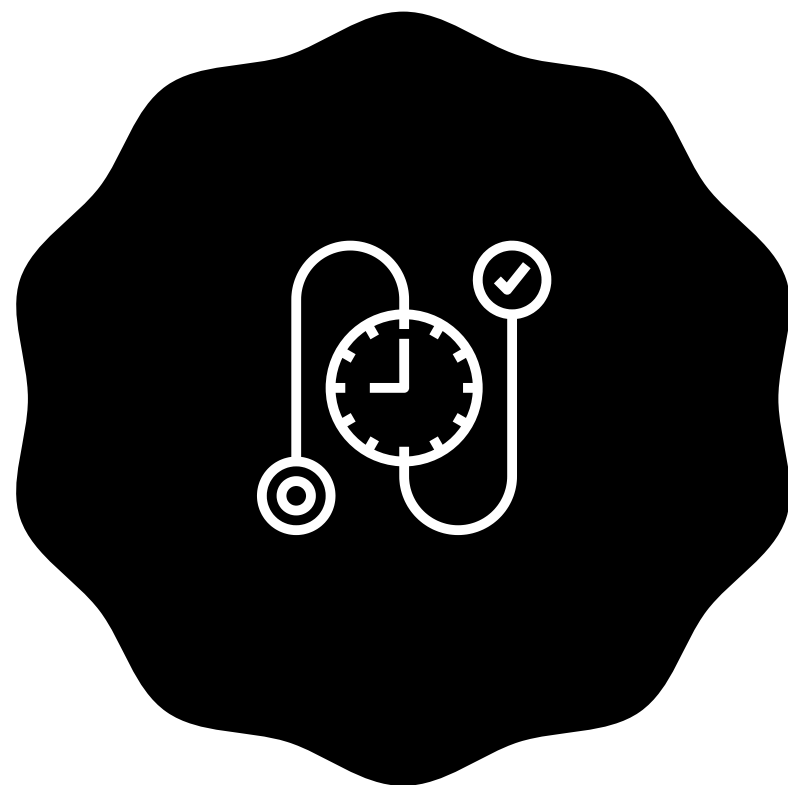
- EST spriedums lietā C-55/18 Deutsche Bank SAE

"lai nodrošinātu Direktīvā 2003/88 paredzēto tiesību un Hartas 31. panta 2. punktā paredzēto pamattiesību lietderīgo iedarbību, dalībvalstīm darba devējiem ir jānosaka pienākums ieviest objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, kas ļauj uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto ikdienas darba laika ilgumu."

- DL 137. pants

(1) Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

Darba laika uzskaitē

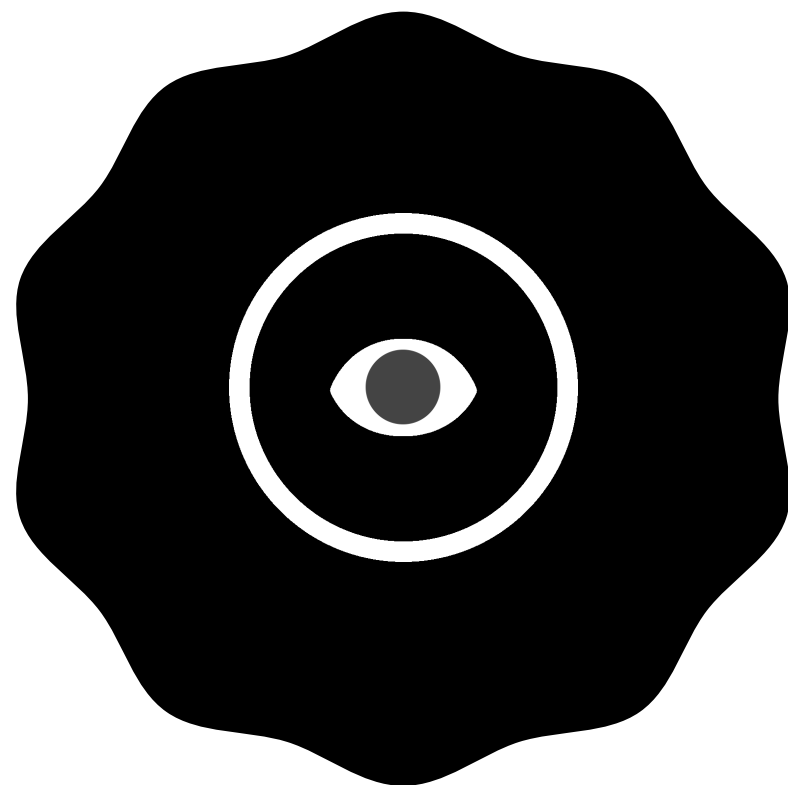


Eiropas Cilvēktiesību konvencijas (ECTK) 8. pantā ir noteikts, ka "ikvienai personai ir tiesības uz savu personas datu aizsardzību".

Īstenojot ECTK 8. pantu un Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (ES) 2016/679 (VDAR) ir jānodrošina, ka darbinieki saņem pietiekamu informāciju par novērošanas un uzraudzības apjomu un veidu un ka darba devējiem ir pienākums pamatot pasākumus un līdz minimumam samazināt to ietekmi, izmantojot vismazāk ierobežojošās metodes.

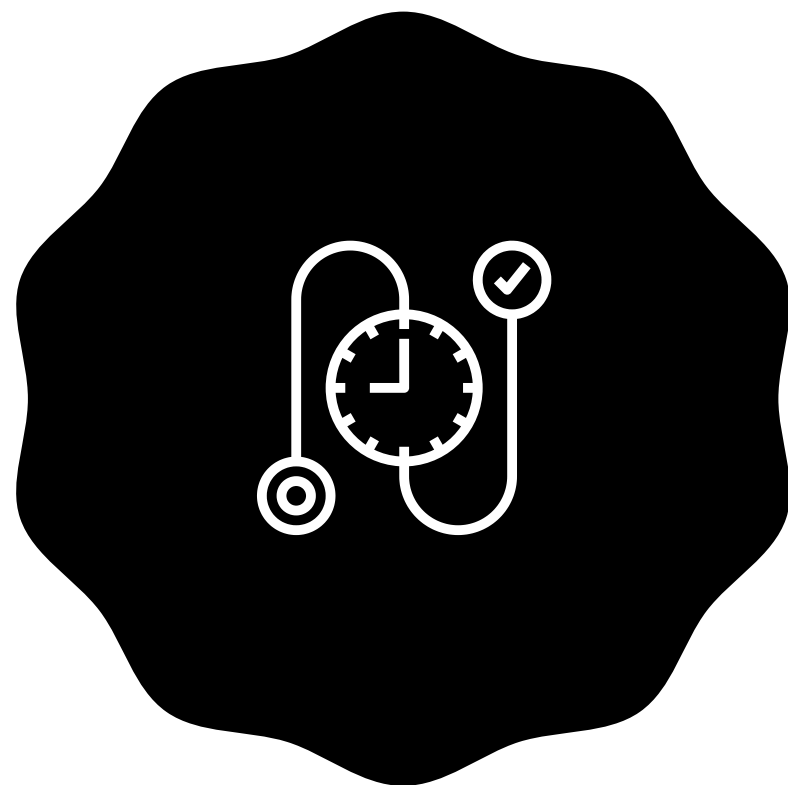
Līdz ar to veicot darba laika uzskaiti un kontroli, jāievēro vispārīgos personas datus apstrādes principus (likumība, pārredzama un godprātīga darbība ar darbinieka datiem, datu apstrādes nolūka ierobežojumi, datu minimizēšana, precizitāte, glabāšanas ierobežojumi, integritāte un konfidencialitāte, pārskatāmība).

Darba laika uzskaitē



- Kaut arī darba laika uzskaites metodes, ir atstātas darba devēja ziņā, tām ir jābūt samērīgām un likumīgām. Izmantojot dažāda veida aplikācijas un kontroles rīkus, ir jāpatur prātā, ka darbiniekam ir arī tiesības uz privātumu.
- Lemjot par to, kādi uzraudzības pasākumi var tikt īstenoti, darba devējam vajadzētu izsvērt, analizējot šādus faktoros:
 - 1) kāda veida uzdevumus darbinieks pilda;
 - 2) kā veidojas darba samaksa (vai ir noteikta laika alga vai akordalga);
 - 3) cik lielā mērā plānotā uzraudzība skars darbinieka privātumu.

ja darba devējs neveic darba laika uzskaiti



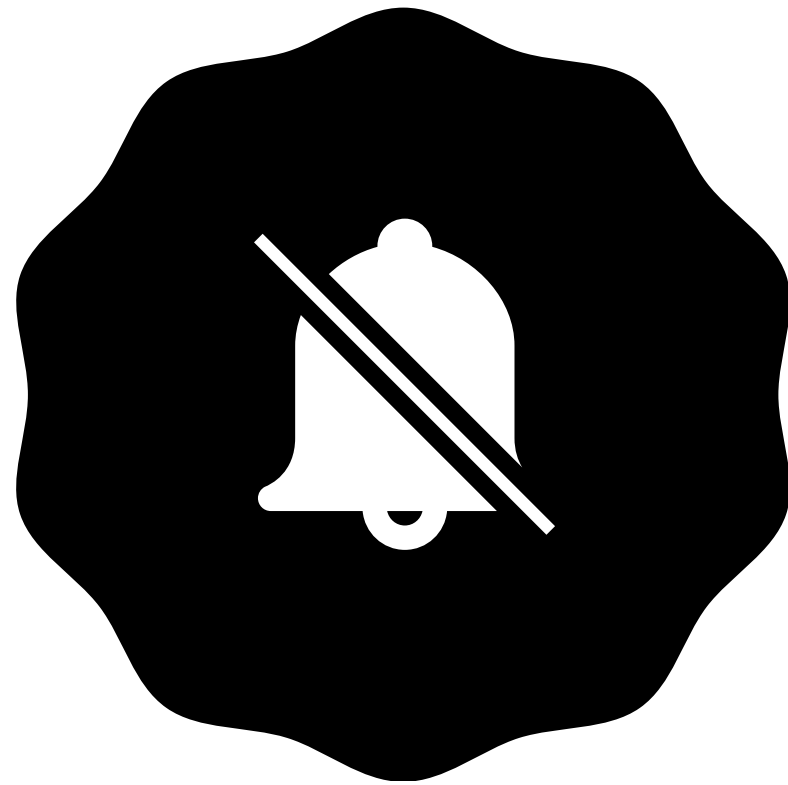
- EST spriedums lietā C-55/18 Deutsche Bank SAE
"darbinieks [...] var izmantot citus pierādīšanas līdzekļus, piemēram:
liecības;
elektroniskā pasta vēstules;
mobilo tālrunu vai datoru izpēti [...]"

- Senāta Rīcības sēdes lēmums SKC-886/2021
Uz lūgums uzdot EST jautājumu:
«Vai izskatāmajos faktiskajos apstākļos Vispārīgā datu aizsardzības regula atļauj darba strīdos izmantot tādus audio vai video ierakstus, kas iegūti bez darba devēja vai to pārstāvju piekrišanas?»

Senāts atbild:

Vispārīgās datu aizsardzības regulas 6.pants [...] nenoteic absolūtu aizliegumu izmantot ierakstus, kuru izdarīšanai nav saņemta personas piekrišana.

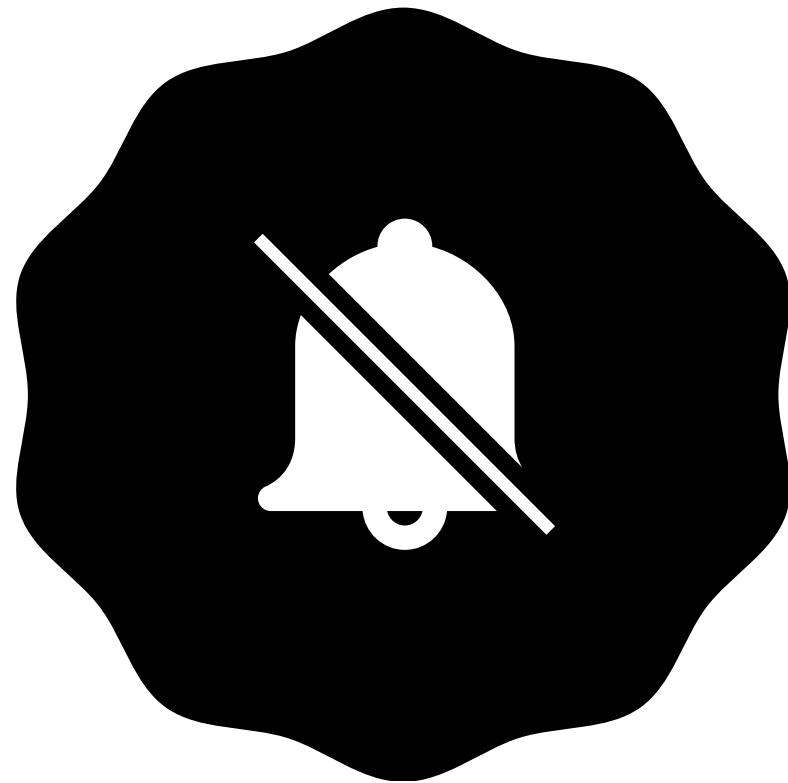
Tiesība būt bezsaistē



Eiropas Parlaments (EP) 2021. gada 21. janvārī pieņēma rezolūciju, kurā atzina, ka tiesības būt bezsaistē ir uzskatāmas par pamattiesībām, kas ir vērtējamas kā jaunā digitālā laikmeta novatorisko darba paņēmieni neatņemama daļa un tās ir īpaši svarīgas visneaizsargātākajiem darba ņēmējiem un tiem, kuriem ir aprūpes pienākumi un sniedza priekšlikumu EP un Padomes direktīvai par tiesībām būt bezsaistē.

Tiesība būt bezsaistē

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_LV.html#title2



- “Esamība bezsaistē” ir ar darbu saistītu darbību neveikšana vai neatbildēšana uz paziņojumiem – ne tiešā veidā, ne netieši –, kurus nosūta, izmantojot digitālus rīkus, ārpus darba laika.
- Darba devēji izveido objektīvu, uzticamu un pieejamu sistēmu, ar kuru var uzskaitīt katra darba ņēmēja ik dienas nostrādāto laiku, ievērojot darba ņēmēja tiesības uz privātumu un personas datu aizsardzības prasības. Darba ņēmēji drīkst pieprasīt sava darba laika uzskaiti un ar to iegūt.
- Tiesības būt bezsaistē darba devēji īsteno taisnīgā, likumīgā un pārredzamā veidā.
- Izstrādā noteikumus par kārtību, saskaņā ar kuru praksē atslēdz darba vajadzībām izmantojamus digitālos rīkus, tostarp jebkādos ar darbu saistītus novērošanas rīkus.

SERTIFIKĀTA IZAICINĀJUMI



DIGITĀLAIS
COVID-19
SERTIFIKĀTS



Finansē
Eiropas Savienība

Izvēlieties pielietošanas gadījumu:

Pasākumi un pakalpojumi vakcinētām vai pārslimojušām personām ("zaļā" drošības vide). Darba pienākumu pildīšanai derīgs vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. >

Pasākumi un pakalpojumi testētām, vakcinētām vai pārslimojušām personām ("dzeltenā" drošības vide). >

Darba pienākumu pildīšana, ja vakcinācija pabeigta līdz 15.12.2021, bet 14 dienas vēl nav pagājušas, vai vakcinācija ir atlikta. Pārbaudīt vakcinācijas sertifikātu vai atliktās vakcinācijas sertifikātu un testēšanas sertifikātu (72 stundas). >

Ieceļošanai Latvijā derīgs testēšanas, vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. >

sertifikāta nepieciešamība ārkārtējās situācijas laikā

no 15.11.2021

5.3 valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas
[klātiene / attālināti]

+ Pārejas not. 19.punkts par vakcinācijas uzsākšanu un pabeigšanu līdz 15.12.2021

5.7 darba devējs izvērtē katra darbinieka (amatpersonas), tostarp brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem, darba (amata) 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, pieprasa, lai darbiniekam (amatpersonai) būtu vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, ja pastāv kāds no minētajiem apstākļiem:
5.7.1. ja darbinieks (amatpersona) darba (amata) 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) pienākumus veic ilgstošā savstarpējā saskarsmē, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem;
5.7.2. ja darbiniekam (amatpersonai) ir paaugstinātas iespējas inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms;
5.7.3. ja darbinieka (amatpersonas) klātienē darba (amata) pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma vai iestādes darbības nepārtrauktības nodrošināšanai;

[5.7 punkts svītrots 07.01.2022]

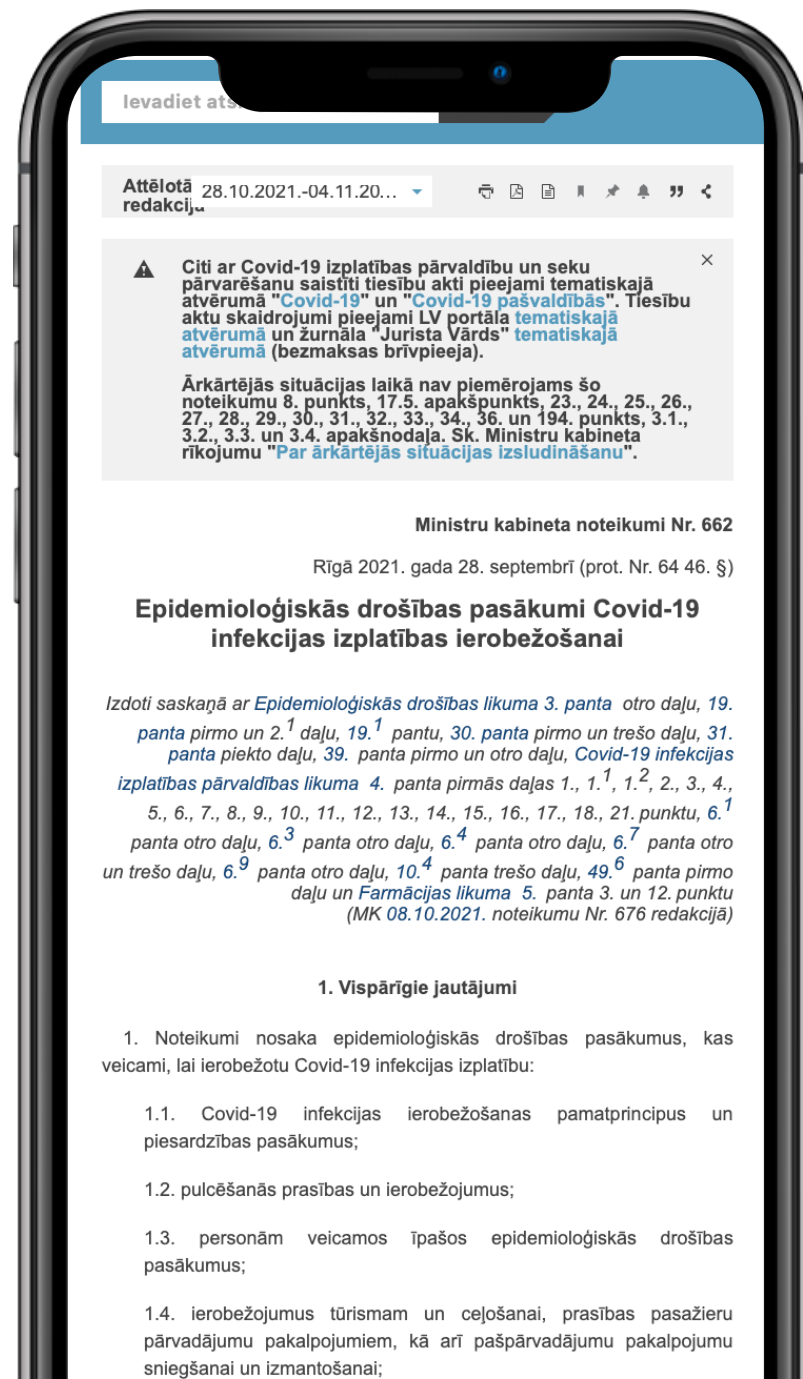
no 15.12.2021

5.7.1 visi, kas strādā klātienē

+ Pārejas noteikumu 19.1 punkts par vakcinācijas kursa pabeigšanu līdz 15.12.2021



pēc ārkārtējās situācijas ...



24

Darbinieks, kā arī brīvprātīgais darbinieks un persona, kas nodarbināta uz ārpakalpojuma līguma pamata, darba (amata, dienesta) pienākumus klātienē var veikt, ja tai ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

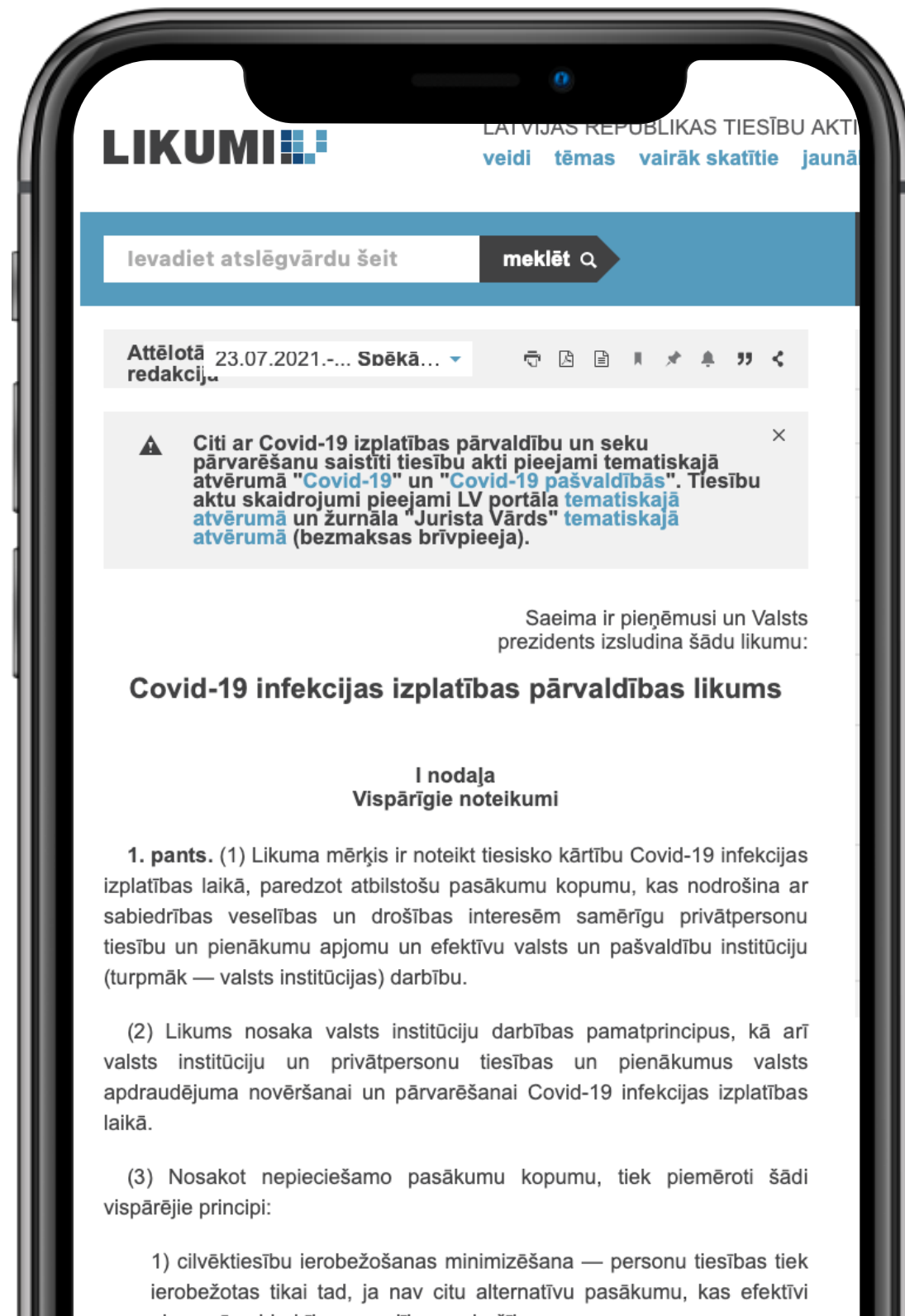
Valsts un pašvaldības institūcijas (tai skaitā kapitālsabiedrības) darbinieks (amatpersona) darba (amata, dienesta) pienākumus neatkarīgi no to veikšanas vietas var veikt, ja tam ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

25

Darba devējs nepielaiž šo noteikumu 24. punktā minēto personu pie darba (amata, dienesta) pienākumu veikšanas, ja tā nav uzrādījusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums*

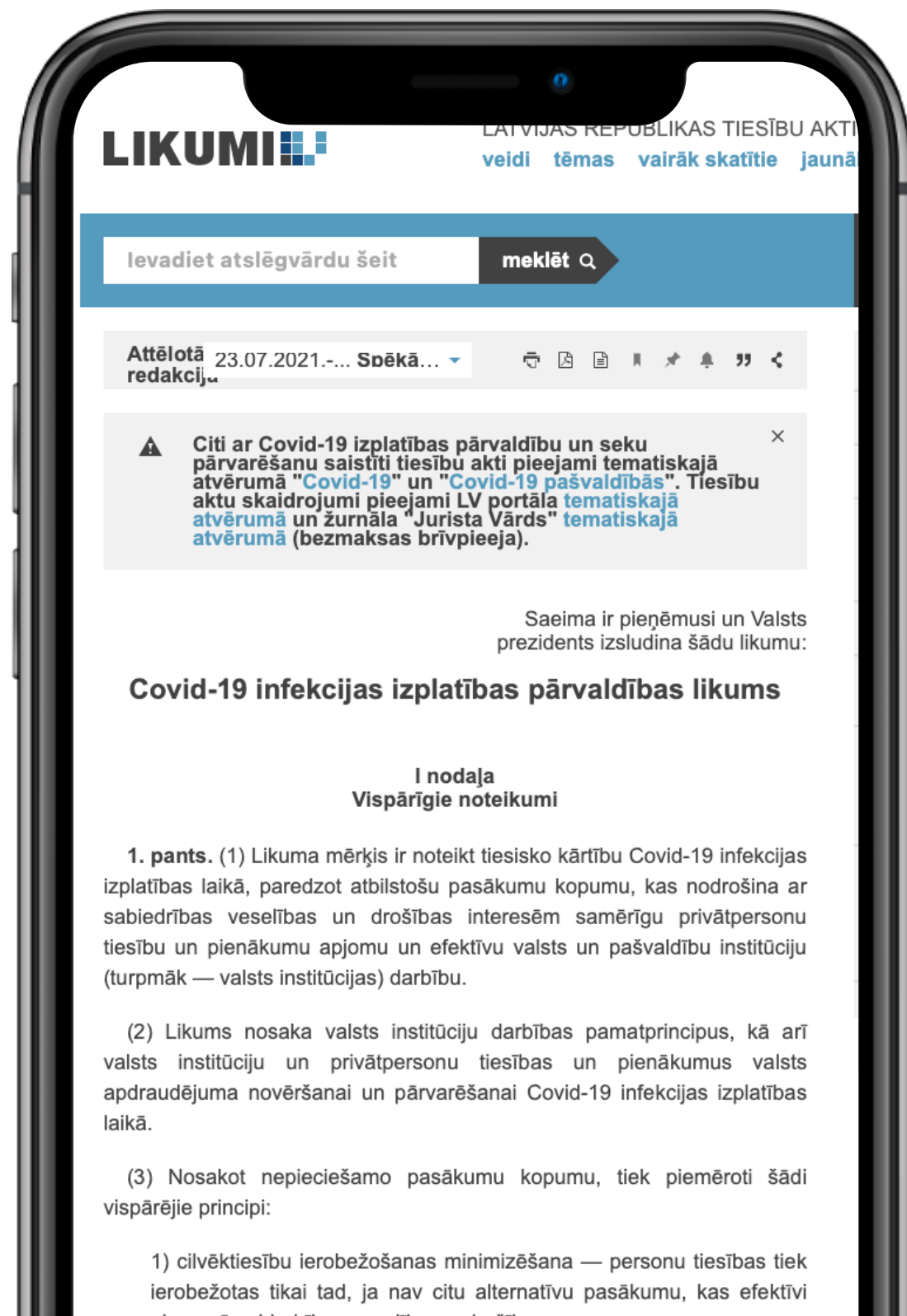
*7.3 pants



- 1 Darba devējs nosaka darbinieku amatus vai kategorijas, uz kurām attiecas normatīvo aktu prasības un nosacījumi par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta nepieciešamību, un informē par to darbiniekus (amatpersonas).

Darbiniekiem (amatpersonām) ir pienākums informēt darba devēju par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta esību un uzrādīt minēto sertifikātu darba devējam tā noteiktajā kārtībā.

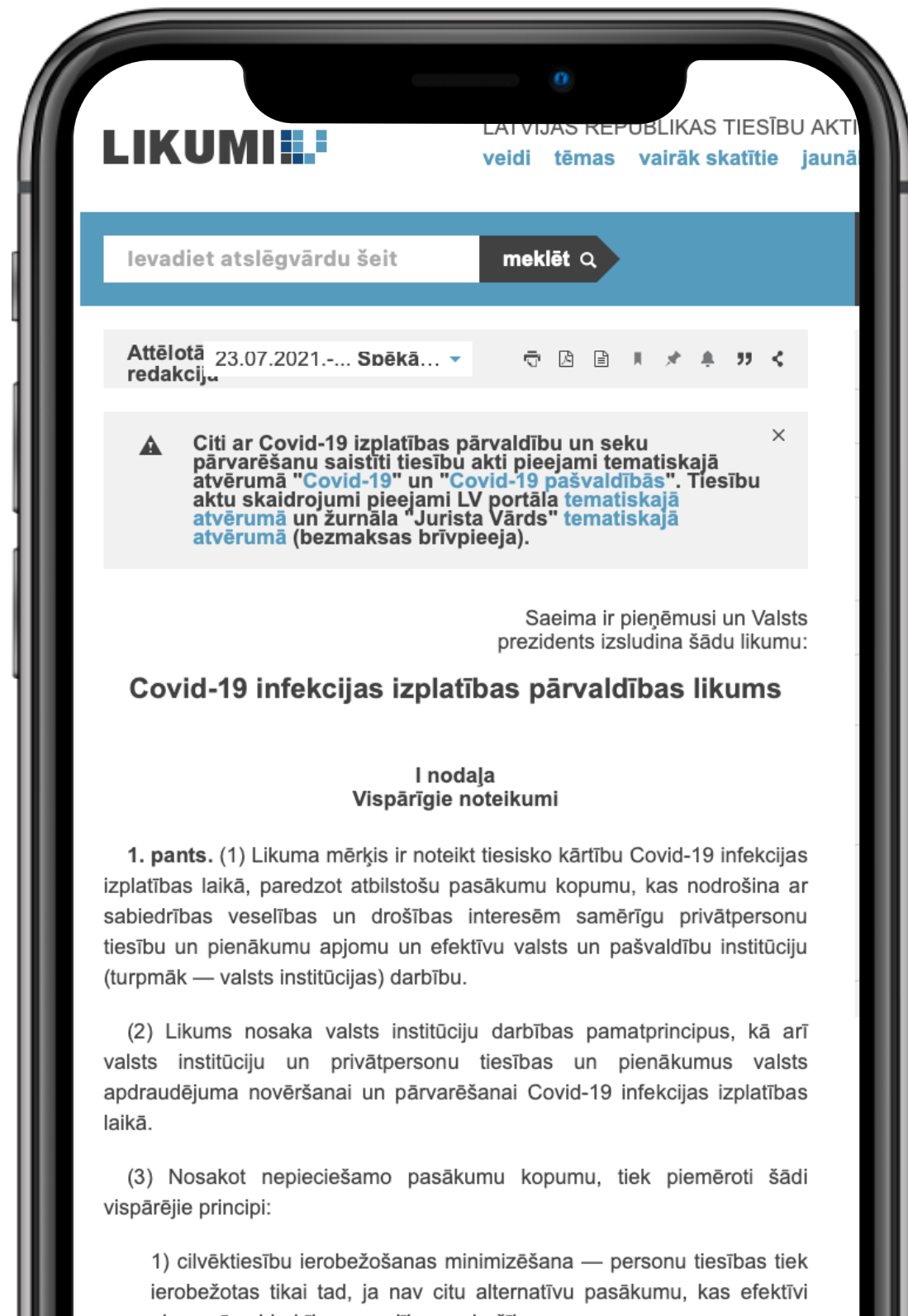
nav sertifikāts – neatbilsti veicamajam darbam



2

Ja darbinieks (amatpersona) nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, kas nepieciešams darba (amata, dienesta) pienākumu pildīšanai, tas ir pietiekams pamats uzskatīt, ka attiecīgā persona neatbilst veicamajam darbam (amatam).

atstādināšana vai dīkstāve

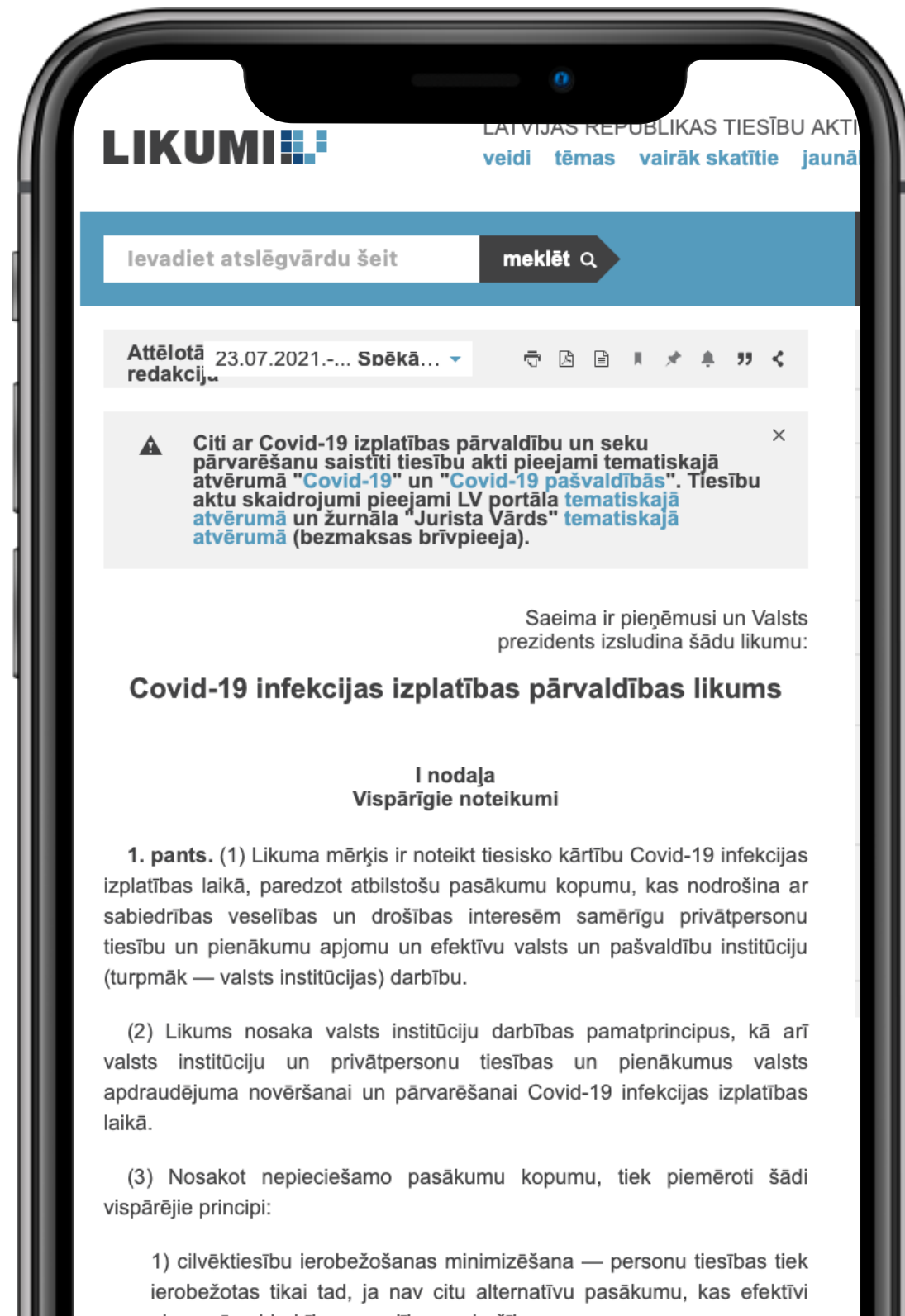


3

Ja normatīvajos aktos paredzēto prasību vai citu objektīvu iemeslu dēļ darbinieku (amatpersonu) nav iespējams pārcelt citā amatā vai nodrošināt darbu attālināti, līdz brīdim, kad iegūst sertifikātu, drīkst atstādināt (max. 3 mēn.) vai noteikt dīkstāvi darbinieka vainas dēļ.

Ir tiesības, bet nav pienākuma saglabāt darba samaksu (valsts pārvaldē nedrīkst maksāt).

atbrīvošana no darba*

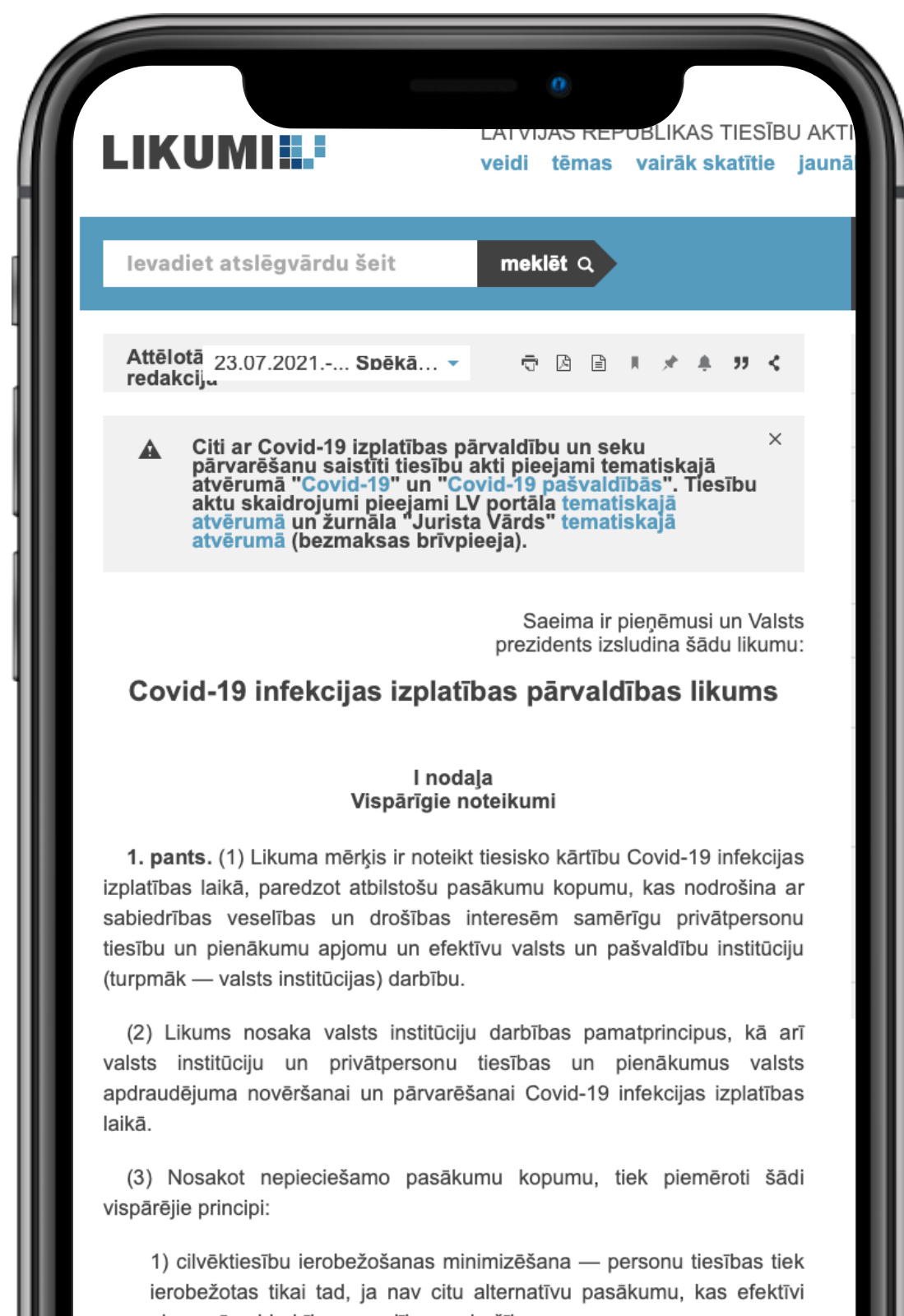


4

Ja pēc maksimālā atstādināšanas laika (3 mēn) vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kura ilgst vairāk par trim mēnešiem, darbinieks (amatpersona) bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu,

darba devējam ir tiesības nekavējoties izbeigt darba (dienesta) tiesiskās attiecības ar viņu, izmaksājot atlaišanas pabalstu viena mēneša darba algas (mēnešalgas) apmērā, bet, ja darbiniekam noteikta akorda alga, - viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

tiesības aiziet pašam nekavējoties

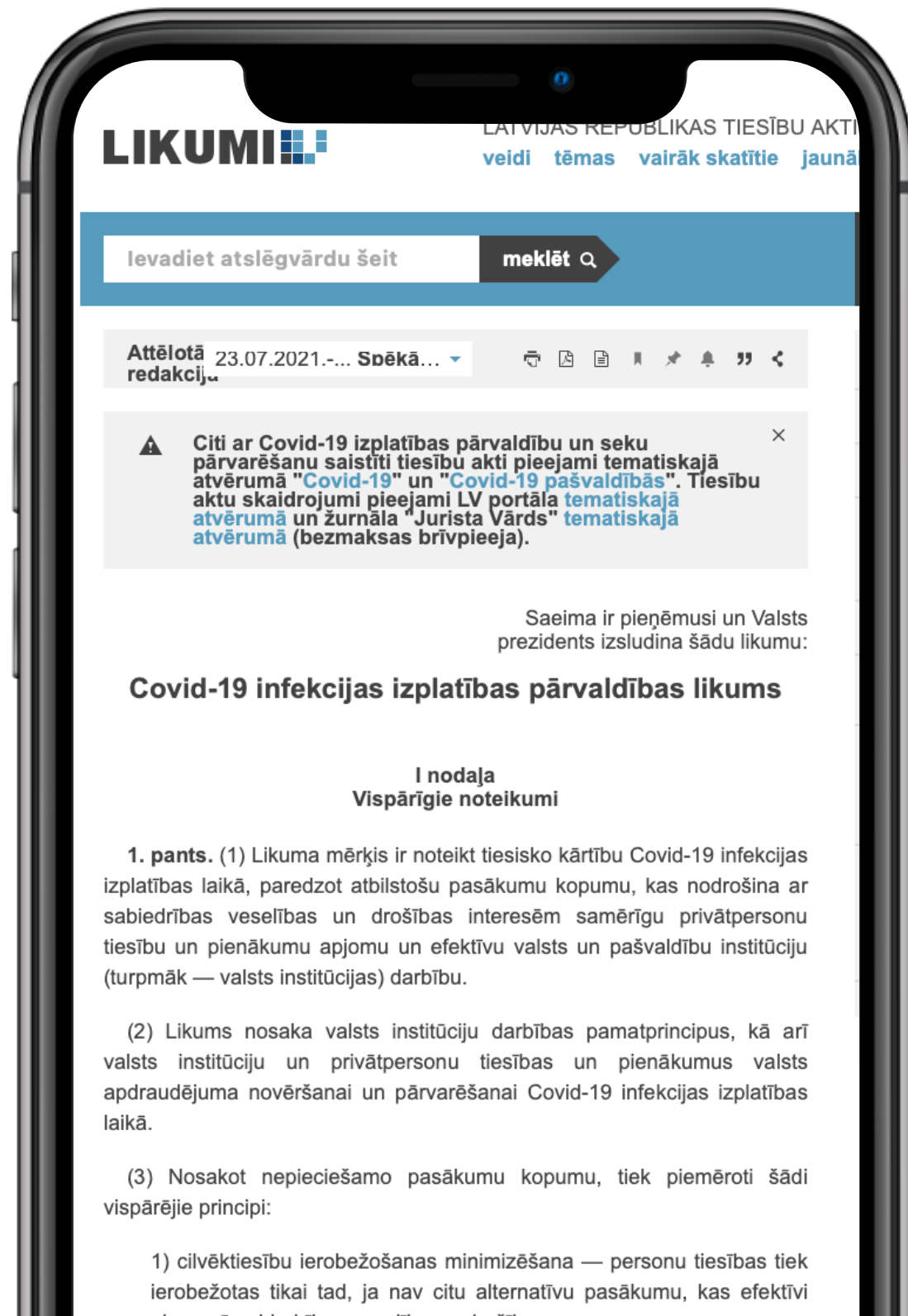


- 5 Darbinieks, kurš nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, neievērojot Darba likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto 1 mēneša uzteikuma termiņu.

Amatpersona, kura nav ieguvusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīga nekavējoties izbeigt dienesta attiecības.

- 6 Ja NBS karavīrs bez attaisnojoša iemesla nav ieguvis sertifikātu, viņu var atbrīvot atbilstoši Militārā dienesta likumam. Ja NBS civilais darbinieks nav ieguvis sertifikātu, viņš var uzteikt darba līgumu neievērojot uzteikuma termiņu.

aizliegums izbeigt darba attiecības



7

Dēļ sertifikāta neesamības aizliegts izbeigt darba attiecības ar:

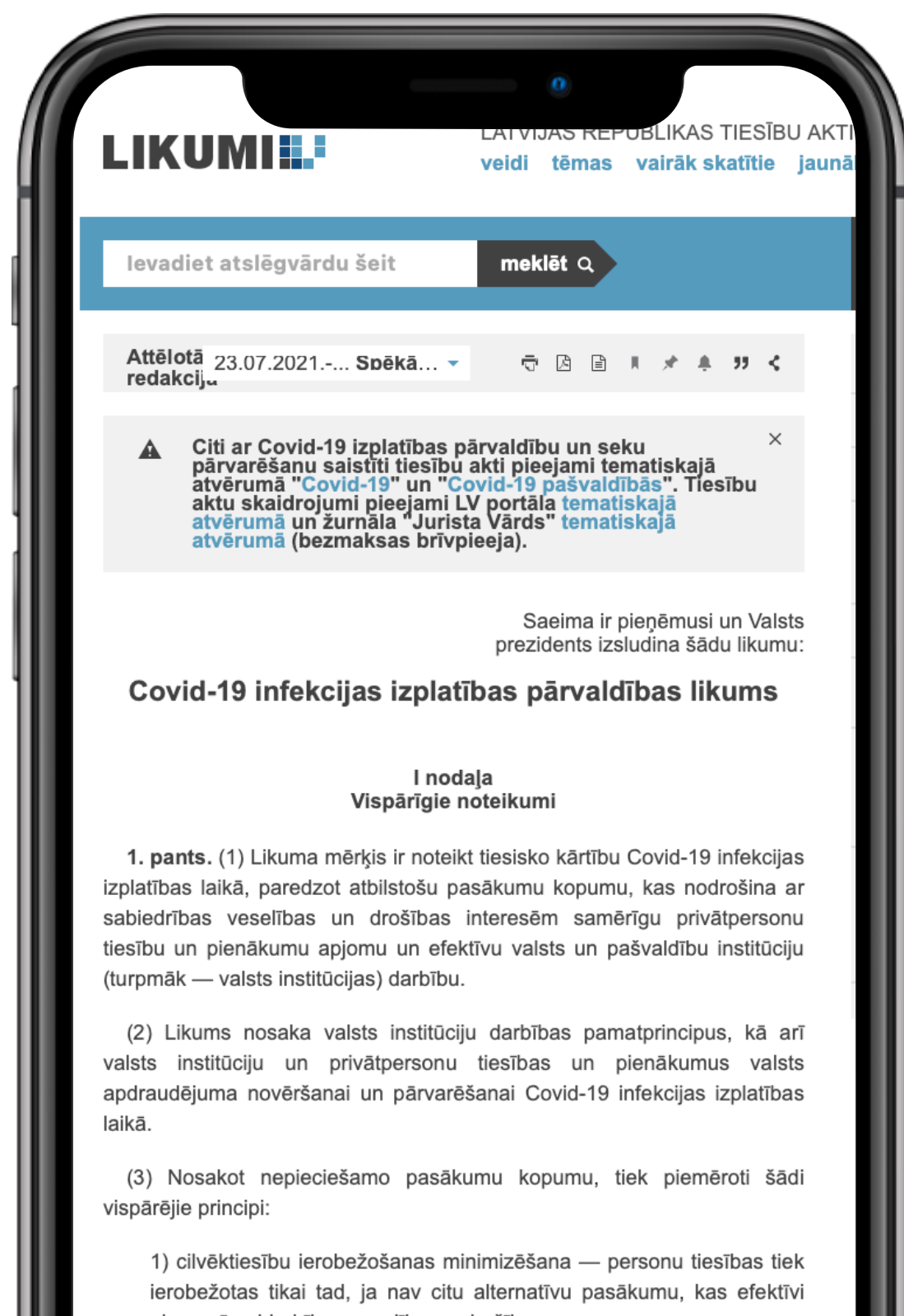
- grūtnieci;
- sievieti pēcdzemdību periodā līdz 1 gadam;
- sievieti, kas baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna 2 gadu vecumam.

Ja šādu darbinieci atbilstoši šā panta trešajai daļai nav iespējams pārceļt citā piemērotā darbā (amatā, dienestā), darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt šādai darbiniecei (amatpersonai) atvaļinājumu, kura laikā tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa.

8

MK nosaka izņēmumus prasībai par vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta esību darba (amata, dienesta) pienākumu pildīšanai saistībā ar personas veselību.

Atstādināšanas vai dīkstāves termiņa tecējums



Pārejas noteikumi

25. Ja darbinieks saskaņā ar drošības prasībām no darba (amata, dienesta) ir atstādināts pirms šā likuma 7.3 panta spēkā stāšanās dienas šā likuma 7.3 panta ceturtajā daļā paredzētais maksimālais atstādināšanas vai dīkstāves laiks skaitāms no dienas, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu par darbinieka (amatpersonas) atstādināšanu vai dīkstāvi."

N.B.

Darba attiecību izbeigšanas pamats nebūs Darba likums, bet gan Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.3 pants.

Covid-19 ietekme uz darba tiesībām

Kaspars Rācenājs

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības
jurists

www.arodbiedribas.lv

kaspars@ibas.lv

29800530