

NJORD Latvija: Kā var rīkoties darba devējs koronavīrusa periodā

Koronavīrusa izplatīšanās rezultātā daudzas uzņēmējdarbības nozares cieš zaudējumus, uzņēmumi ir spiesti uz laiku pārtraukt darbību vai ierobežot darba laiku.

Tomēr darba līgumi paliek spēkā, un algas ir jāmaksā līdzšinējā apmērā.

Kādas tiesības ir darba devējiem, lai samazinātu savus zaudējumus?

Protams, vienojoties ar darbinieku, ir iespējami jebkādi varianti – darba laika un, attiecīgi, darba algas samazināšana, atvaļinājums, darba attiecību izbeigšana utt. Šis mehānisms nerada īpašus jautājumus, vienīgais, ir jāatceras, ka visām vienošanās ir jābūt sagatavotām rakstveidā un abu pušu parakstītām.

Aplūkosim variantus, ja vienošanās nav:

1. Vai darba devējs var piespiedu kārtā nosūtīt darbinieku neapmaksātajā atvaļinājumā?

Nē, nevar, jo pieprasīt neapmaksāto atvaļinājumu var tikai darbinieks vai, atsevišķajā gadījumā – trešā persona saistībā ar dienestu Zemessardzē.

2. Vai darba devējs var piespiedu kārtā nosūtīt darbinieku ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā?

Saskaņā ar tiesību aktiem, ikgadējais apmaksātais atvaļinājumu piešķir:

1. Saskaņā ar vienošanos ar darbinieku vai
2. Darba devējs vai saskaņā ar grafiku, kuru sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Darbinieku vēlmēs tiek ņemtas vērā **pēc iespējas**.

Tādējādi, saskaņā ar vispārīgo principu, atvaļinājuma laiks ir darba devēja kompetence. Ja atvaļinājumu grafiks vēl netika sastādīts, darba devējs var sastādīt grafiku, patstāvīgi nosakot atvaļinājuma laiku. Rodas jautājums, vai darba devējs var mainīt jau sastādītu grafiku, ar kuru darbinieki tika iepazīstināti. Tiek pausts viedoklis, ka šajā gadījumā tā grozīšana nav atļauta. Tomēr saskaņā ar Darba likuma 150. panta pirmo daļu darbiniekiem ir jābūt iepazīstinātiem ar grafiku un tā **grozījumiem**, un no tā netieši izriet, ka darba devējs var vienpusēji kārtībā izdarīt grozījumus grafikā. Tomēr šādu grozījumu rezultātā darbiniekam var rasties zaudējumi, piemēram, saistībā ar jau iegādātajām lidmašīnas biļetēm un apmaksātajām viesnīcām (piemēram, uz 2020.gada decembri), kuras nevar atcelt bez zaudējumiem. Šādā gadījumā darba devējam var iesniegt prasījumu par zaudējumu kompensāciju.

3. Vai var atlaist darbinieku?

Jā, tāpat kā parastajā situācijā, darba devējs var atlaist darbinieku, pamatojoties uz štatu samazināšanu. Šādā gadījumā darbinieks var tikt atlaists pēc mēneša pēc paziņojuma par atlaišanu, izmaksājot nepieciešamo pabalstu un kompensāciju par neizmantoju atvaļinājumu, ja tāds ir.

4. Vai var samazināt darbiniekam algu vai pārcelt viņu uz nepilnu darba dienu, samazinot darba algu?

To ir iespējams izdarīt tikai šādā veidā – tā kā darba devējs var atlaist darbiniekus štata samazināšanas dēļ, tad, saskaņā ar Darba likuma 98. pantu atlaišanas vietā var piedāvāt izdarīt grozījumus līgumā (tostarp uz laiku) – samazināt darba algu vai darba laiku, attiecīgi samazinot darba algu. Taču šajā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt iepriekšēju algu vēl mēneša laikā. Tādējādi, darbiniekam rodas alternatīva – tikt atlaistam pēc mēneša, saņemot pabalstu, vai palikt darbā ar algas samazinājumu, kas stāsies spēkā pēc mēneša.

5. Ko darīt ar darbiniekiem, kuri ir ieradušies no koronavīrusa skartajām valstīm (saskaņā ar sarakstu) un kuriem atbilstoši Ministru kabineta rīkojumam ir jāizolējas uz 14 dienām?

Šajā gadījumā darbiniekam ir jāsaņem slimības lapa, jo MK noteikumi "Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība" paredz darbnespējas lapas izsniegšanu, ja ir nepieciešama izolācija karantīnas laikā.

Ja darbinieks neievēro labprātīgu izolāciju, viņu var uz laiku atstādināt no darba bez darba algas saglabāšanas, pamatojoties uz Darba likuma 58. pantu, saistībā ar apkārtējo cilvēku veselības apdraudējumu.



DMITRIJS NIKOLAJENKO
ZVĒRINĀTS ADVOKĀTS,
PARTNERIS

(+371) 67 313 315
DN@NJORDLAW.LV