**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 9.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 28.februārim. Vienlaikus šis Rīkojums paredz, ka ārkārtējās situācijas laikā ir piemērojami normatīvie akti Covid-19 infekcijas izplatības un seku pārvarēšanas jomā, izņemot Noteikumu 8.punktu, 17.5. apakšpunktu; 24., 25., 26., 27., 28., 29., 30., 31., 32, 33., 34., 36., 52., 179., 194., 329., 331. un 335.punktu, 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 28.februārim, 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 jelkādi 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 jānodrošina darbiniekiem (amatpersonām) attālinātā darba iespējas. Līdzīgi kā iepriekšējo ārkārtējo situāciju laikā, tiek atkārtoti uzsvērta 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.

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.). Vienlaikus Rīkojums noteic, ka no 2021.gada 15.decembra klātienē darbu var veikt tikai personas, kuras var uzrādīt primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu (Rīkojuma 5.7.1punkts).

Vienlaikus Rīkojums noteic, ka valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas no 2021.gada 15.novembra savus darba (amata) pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Savukārt no 2022.gada 15.februāra savus darba (amata) pienākumus varēs veikt tikai tad, ja uzrādīs primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

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

Lai mazinātu Covid-19 izplatības riskus, darba devējs pats par saviem līdzekļiem var organizēt visu klātienē strādājošo darbinieku (amatpersonu) testēšanu, t.sk. ar Covid-19 rutīnas skrīninga testu. Šādā gadījumā darba devējam ir jāizstrādā darbinieku testēšanas iekšējā kārtība, iekļaujot to iekšējā epidemioloģiskās drošības pasākumu īstenošanas kontroles sistēmā. Šajā kārtībā darba devējam ir jāietver arī informācija par testu veikšanu un rezultātu paziņošanu, kontroles procedūrām un rīcību pozitīva Covid-19 testa gadījumā (Rīkojuma 5.1.6.apakšpunkts). Tomēr jebkurā gadījumā jāņem vērā tas, ka darbinieks (amatpersona), kam konstatēts pozitīvs darba vietā veiktā skrīninga tests rezultāts, ir atstādināms no darba pienākumu veikšanas klātienē(Rīkojuma 5.1.7.apakšpunkts). Tāpat darba devējam ir jāidentificē tie darbinieki (amatpersonas), kas pēdējo trīs dienu laikā darba vietā bijušas ciešā kontaktā ar pozitīvi testēto darbinieku (amatpersonu). Šīm kontaktpersonām tiek veikta skrīninga testēšana ar antigēna testiem katru reizi pirms darba dienas vai maiņas sākuma septiņas kalendāra dienas pēc kontakta ar inficēto personu. Ja darba devējs šādu ikdienas darbinieku (amatpersonu), kas ir kontaktpersonas, neveic, tad kontaktpersonām ir jāievēro mājas karantīna (Rīkojuma 5.1.8.apakšpunkts).

***Darbs klātienē tikai ar primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu***

Rīkojumā un Noteikumos ietvertais regulējums, nolūkā nodrošināt iespējami lielāku epidemioloģisko drošību un Covid-19 infekcijas izplatības mazināšanu, paredz, ka klātienē darba pienākumi veicami, uzrādot primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

Savukārt attiecībā uz Rīkojuma 5.3.apakšpunktā minētajām personām (valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbinieki un amatpersonas) ir noteikts imperatīvs pienākums, ka darba veikšanai nepieciešams vakcinēšanas vai pārslimošanas sertifikāts neatkarīgi no tā, vai darba pienākumu veikšana notiek klātienē vai attālināti. No 2022.gada 15.februāra ir noteikts, ka Rīkojuma 5.3.apakšpunktā minētajām personām darba veikšanai ir nepieciešams primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

***Pozitīvs tests un izolācijas neievērošana***

Atbilstoši Rīkojumam (5.1.1apakšpunkts) darbinieks (amatpersona), kuram ir apstiprināta inficēšanās ar Covid-19 vai ir pamatotas aizdomas par inficēšanos, ko apliecina pozitīvs antigēna tests, t.sk. paštests, var neievērot izolācijas nosacījumus, lai veiktu darba pienākumus klātienē, ievērojot šādas prasības:

1. darba pienākumus sāk veikt ne agrāk kā astotajā dienā, ja vismaz 24 stundas pirms darba veikšanas atsākšanas nav slimības pazīmju. Šo faktu darbinieks (amatpersona) apliecina darba devējam;
2. ja telpā atrodas vairāk par vienu personu, 10 dienas šis darbinieks (amatpersona) lieto ne zemākas klases kā FFP2 respiratoru bez vārsta;
3. 10 dienas šis darbinieks (amatpersona) neveido ciešus kontaktus ar citiem cilvēkiem, neapmeklē sabiedriskās vietas un neizmanto sabiedrisko transportu.

***Kontaktpersona un mājas karantīnas neievērošana***

Ja darbinieks (amatpersona) ir noteikts par kontaktpersonu, viņš var neievērot mājas karantīnas nosacījumus un veikt darba pienākumus klātienē, ja līdz desmitajai dienai kopš pēdējā kontakta ar inficēto personu vai personu, par kuru ir pamatotas aizdomas par inficēšanos, tiek ievērots viens no šādiem Covid-19 testēšanas algoritmiem un izpildītas sekojošas prasības:

1. Iespējami ātrāk pēc pēdējā kontakta ar inficēto personu veic RNS vai antigēna testu un līdz negatīva testa rezultāta saņemšanai ievēro mājas karantīnu. Trešajā vai ceturtajā dienā veic atkārtotu RNS vai antigēna testu, kā arī lieto ne zemākas klases kā FFP2 respiratoru bez vārsta, ja telpā atrodas vairāk par vienu personu, un neveido ciešus kontaktus ar citiem cilvēkiem, neapmeklē sabiedriskas vietas un izvairās izmantot sabiedrisko transportu;
2. septiņu dienu laikā kopš pēdējā kontakta ar inficēto personu pirms darba dienas vai maiņas sākuma veic skrīninga testēšanu darba devēja vai iestādes vadītāja norīkotas atbildīgās personas uzraudzībā ar antigēna testu.

***Darbinieki, kuri iesaistīti sabiedrībai svarīgu funkciju īstenošanā***

1. ***pozitīvs tests un izolācija:***

Darbinieks (amatpersona), kurš iesaistīts sabiedrībai svarīgu funkciju īstenošanā, kā arī cilvēku veselības aizsardzības, drošības, ekonomiskās vai sociālās labklājības nodrošināšanā un kura pienākumu pārtraukšana būtiski ietekmētu valsts un sabiedrības pamatfunkciju īstenošanu un kuram ir apstiprināta inficēšanās ar Covid-19 vai ir pamatotas aizdomas par inficēšanos, ko apliecina pozitīvs antigēna tests, t.sk. paštests, var neievērot izolācijas nosacījumus un veikt darba pienākumus klātienē, ievērojot šādas prasības:

1. darba pienākumus uzsāk ne agrāk kā ceturtajā dienā, ja vismaz 24 stundas pirms darba pienākumu atsākšanas darbiniekam (amatpersonai) nav slimības pazīmju un to viņš apliecina darba devējam;
2. ne agrāk kā trešajā dienā darbinieks (amatpersona) veic RNS vai antigēna testu un testa rezultāts ir negatīvs;
3. 10 dienas lieto ne zemākas klases kā FFP2 respiratoru bez vārsta, ja telpā atrodas vairāk par vienu personu;
4. 10 dienas neveido ciešus kontaktus ar citiem cilvēkiem, neapmeklē sabiedriskas vietas un neizmanto sabiedrisko transportu.

***2) kontaktpersona un mājas karantīna:***

Darbinieks (amatpersona), kurš ir noteikts kā kontaktpersona, var neievērot mājas karantīnas nosacījumus, lai veiktu darba pienākumus, ja piecas līdz septiņas dienas pēc pēdējā kontakta ar inficēto personu darbinieks (amatpersona) veic RNS vai antigēna testu un testa rezultāts ir negatīvs, un:

1) 10 dienas lieto ne zemākas klases kā FFP2 respiratoru bez vārsta, ja telpā atrodas vairāk par vienu personu;

2) 10 dienas neveido ciešus kontaktus ar citiem cilvēkiem, neapmeklē sabiedriskas vietas un neizmanto sabiedrisko transportu.

**Darba nespēja izolācijas vai mājas karantīnas gadījumā**

Ja darbinieks ir inficējies (saslimis), bet veselības stāvoklis ļauj veikt darba pienākumus un darba pienākumus var veikt attālināti (vietā, kur ievēro izolāciju), darbiniekam nav nepieciešama darbnespējas lapa, un darbinieks turpina savus darba pienākumus dzīvesvietā, ievērojot izolācijas nosacījumus. Savukārt, ja darbiniekam savi darba pienākumi jāveic klātienē ārpus dzīvesvietas, izolācijas vai mājas karantīnas, pasākumu ievērošanai darbinieks var saņemt darbnespējas lapu izolācijai karantīnas laikā. Darbnespējas lapas nepieciešamība un darbnespējas laiks ir atkarīga no darba vietā organizētajiem pretepidēmijas pasākumiem mājas karantīnas vai izolācijas saīsināšanas nolūkā un darbinieks ar darba devēju par to vienojas. Ja darbiniekam ir nepieciešama darbnespējas lapa izolācijai karantīnas laikā, darbinieks par to informē ģimenes ārstu, tai skaitā norādot plānoto izolācijas vai mājas karantīnas laiku.

***Darbinieka apliecinājums***

Rīkojums nosaka pienākumu ikvienam darbiniekam (arī pilnībā vakcinētai vai pārslimojušai personai), kurš strādā klātienē un kuram darba devējs neorganizē Rīkojuma 5.1.5.apakšpunktā minēto skrīninga testēšanu vai kuram tā nav veikta pēdējo 72 stundu laikā, ierodoties darba vietā, apliecināt to, ka viņam nav akūtu elpceļu infekcijas slimības pazīmju, nav pienākuma ievērot izolāciju, mājas karantīnu vai pašizolāciju.

Ja darbinieks atsakās aizpildīt šādu apliecinājumu, ir pamats uzskatīt, ka darbinieks neizpilda darba vietā noteiktās epidemioloģiskās drošības prasības. Šādos gadījumos darba devējs darbinieku nepielaiž pie darba pienākumu izpildes.

Šāda apliecinājuma mērķis ir stiprināt drošības prasību ievērošanu darba vietās un veicināt nodarbināto izpratni par nepieciešamību ievērot epidemioloģiskās drošības prasības.

Darbinieks apliecina, ka:

1. viņam nav akūtu elpceļu infekcijas slimības pazīmju (klepus, aizlikts deguns vai šķaudīšana, paaugstināta ķermeņa temperatūra virs 37o, drudzis, galvas vai muskuļu sāpes, sāpes kaklā, garšas vai ožas traucējumi);
2. viņam nav diagnosticēta inficēšanās ar Covid-19 vai noteikta izolācija;
3. viņam nav noteikts kontaktpersonas statuss.

Apliecinājumu iesniegšana organizējama tādā veidā, lai darbiniekam katru reizi būtu nepieciešams veikt apzinātu, personalizētu darbību.

Piemēram:

* apliecinājuma formā ierakstot savu vārdu, uzvārdu un veicot atzīmes pretī nosacījumiem, un parakstoties;
* grupā – parakstoties zem nosacījumiem pretī savam vārdam un uzvārdam;
* vai aizpildot formu elektroniski;
* vai elektroniski nosūtot apliecinājuma tekstu (saīsinātu);
* vai savādāk, atbilstoši uzņēmuma vai iestādes darba organizācijai.

Apliecinājuma procedūras un darba devēja rīcība pārkāpumu gadījumā iekļaujama darba devēja iekšējās kontroles sistēmā epidemioloģiskās drošības pasākumu īstenošanai. Ja persona atsakās sniegt apliecinājumu vai to dara nepatiesi, tā ir pārkāpusi epidemioloģiskās drošības prasības.

Šī norma neattiecas uz profesijām, kurās ir noteikti īpaši Covid-19 drošības protokoli (piemēram, medicīnas darbinieki, kas ikdienā nonāk kontaktā ar inficētajiem).

Vienlaikus Rīkojums paredz, klātienē strādājoša darbinieka pienākumu nekavējoties ziņot darba devējam, ja viņam ir apstiprināta inficēšanās vai ir pamatotas aizdomas, ka viņš ir inficēts ar SARS-CoV-2 vīrusu, ieskaitot gadījumus, ja ir pozitīvs antigēna testa rezultāts.

***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.

Darba devēja vispārīgās tiesības atstādināt darbinieku no darba vai noteikt dīkstāvi atbilstoši Darba likuma noteikumiem netiek ierobežotas. Vienlaikus jāņem vērā arī Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma regulējums.

***Izņēmuma gadījumi (konsilijs)***

Jānorāda, ka atsevišķos izņēmuma gadījumos varētu veidoties situācijas, kad darbiniekam objektīvu ar veselību saistītu iemeslu dēļ var tikt atlikta vakcinācija uz laiku.

Atbilstoši Noteikumos ietvertajam regulējumam, ja personai ir objektīvs ar veselību saistīts iemesls atlikt vakcināciju pret Covid-19 uz noteiktu laiku, klīniskās universitātes slimnīcas speciālists var sniegt atzinumu par nepieciešamību atlikt personas vakcināciju pret Covid-19, norādot termiņu vakcinācijas atlikšanai. Ja nepieciešams, var sasaukt klīniskās universitātes slimnīcas speciālistu konsiliju, lai sniegtu atzinumu par vakcinācijas atlikšanu un vakcinācijas atlikšanas termiņu.

Datus par vakcinācijas atlikšanas atzinumu klīniskās universitātes slimnīca divu darbdienu laikā ievada vietnē <https://lab.covid19sertifikats.lv/>, sagatavo elektronisko atzinumu par vakcinācijas atlikšanu un elektroniski nosūta personas ģimenes ārsta praksei vai pēc pieprasījuma izsniedz personai.

Elektroniskā atzinuma derīguma termiņš atbilst klīniskās universitātes slimnīcas speciālista vai klīniskās universitātes slimnīcas speciālistu konsīlija noteiktajam termiņam, līdz kuram vakcinācija jāatliek. Elektroniskais atzinums par vakcinācijas atlikšanu ir pieejams vēl trīs mēnešus pēc tā derīguma termiņa beigām.

Darbiniekam, kas saņēmis konsīlija atzinumu par vakcinācijas atlikšanu, netiek piemērota prasība būt pilnībā vakcinētai vai pārslimojušai darba pienākumu veikšanai un darbinieks var veikt savus darba pienākumus arī bez papildus testēšanas uz Covid-19.

***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 Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā, kā arī 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. Arī Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā ir ietverts regulējums par darbinieku (amatpersonu atstādināšanu).

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.

Dīkstāves situācija objektīvi veidojas, ja darbinieks neuzrāda sadarbspējīgu vakcinācijas vai pārslimošanas 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 normatīvajos aktos noteikto prasību. Līdz ar to ir pamatoti uzskatīt, ka šāda dīkstāve rodas darbinieka rīcības rezultātā. Atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.3panta trešajai daļai, darba devējam ir tiesības līdz brīdim, kad darbinieks (amatpersona) iegūst vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, noteikt darbiniekam dīkstāvi darbinieka vainas dēļ, par šo laiku neizmaksājot viņam neizmaksājot darba samaksu.

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.). Vienlaikus jānorāda, ka atbilstoši Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma regulējumam, darba devējam tiek dotas tiesības izbeigt darba attiecības ar darbinieku, ja dīkstāve darbinieka vainas dēļ ilgst vairāk par trim mēnešiem.

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 jāvērš uzmanība 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, ievērojamie epidemioloģiskie pasākumi darba veikšanai, un norāde par darba līgumā nolīgtās 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, nosūtot 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.

Ņemot vērā spēkā esošo regulējumu, 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 regulē Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likums, paredzot, ka gadījumā, ja pēc maksimālā atstādināšanas laika 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.

Savukārt darbinieks, kurš nav ieguvis vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, neievērojot [Darba likuma](https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums) [100.panta](https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums#p100) pirmajā daļā noteikto termiņu. Pēc vispārīgā principa darbinieka uzteikuma termiņš ir viens mēnesis, ja vien darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts īsāks uzteikuma termiņš. Amatpersona, kura nav ieguvusi vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ir tiesīga nekavējoties izbeigt dienesta attiecības.

**Darba devēja iespējamā rīcība attiecībā uz amatpersonām**

Saskaņā ar Valsts pārvaldes iekārtas likuma 1.panta 8.punktu amatpersona ir fiziskā persona, kura vispārīgi vai konkrētajā 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 speciālā dienesta pakāpe, valsts drošības iestāžu amatpersonas.

Savukārt attiecībā uz Nacionālo bruņoto spēku profesionālā dienesta karavīriem Noteikumos un Rīkojumā, kā arī Covid-19 infekcijas pārvaldības likumā ir iekļauta speciāla norma.

Rīkojums noteic, ka valsts institūciju amatpersonas no 2021.gada 15.novembra savus amata (dienesta) pienākumus var veikt tikai tad, ja viņām ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Savukārt no 2022.gada 15.februāra amata (dienesta) pienākumus varēs veikt amatpersonas, kuras varēs uzrādīt primārās vakcinācijas, balstvakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu.

Līdz brīdim, kad amatpersona iegūst vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, tā tiek atstādināta no amata (dienesta) pienākumu veikšanas vai tai nosaka dīkstāvi darbinieka vainas dēļ, par atstādināšanas vai dīkstāves laiku neizmaksājot darba samaksu.

Darba devējam ir pienākums izsniegt amatpersonai rakstveida rīkojumu, ar kuru amatpersona atstādināta no amata (dienesta) pienākumu izpildes vai tai noteikta dīkstāve. Rīkojumā jānorāda atstādināšanas (dīkstāves) iemesls un atstādināšanas (dīkstāves) termiņš. Rīkojumā būtu jāietver norāde par amatpersonas pienākumu informēt darba devēju, ja mainās atstādināšanas (dīkstāves) pamatā esošie apstākļi. Amatpersona par atstādināšanas pārtraukšanu būtu informējama rakstveidā.

Atstādināšana (dīkstāve) ilgst līdz tiek iegūts sadarbspējīgs vakcinēšanās vai pārslimošanas sertifikāts.

Aizliegts atstādināt amatpersonu no amata, dienesta uz laiku, kas ilgāks par trim mēnešiem. Dīkstāve darbinieka vainas dēļ arī ilgst trīs mēnešus.

Ja amatpersona saskaņā ar epidemioloģiskās drošības prasībām no amata (dienesta) pienākumu izpildes bija atstādināta pirms 2021.gada 6.novembra, maksimālais atstādināšanas vai dīkstāves laiks skaitāms no dienas, kad darba devējs ir pieņēmis lēmumu (rīkojumu) par amatpersonas atstādināšanu vai dīkstāvi.

Ja pēc maksimālā atstādināšanas laika vai dīkstāves darbinieka vainas dēļ, kura ilgst vairāk par trim mēnešiem, amatpersona bez attaisnojoša objektīva iemesla nav ieguvusi 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.

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