

Drīkst vai nedrīkst atlaist nevakcinētu darbinieku?

Ministru kabinets ar savu rīkojumu nostādījis darba devējus visai neērtā, nenoteiktā pozīcijā – tieši darba devējiem netieši uzlikts slogs veicināt vakcinācijas aptveri valstī un cīnīties ar no epidemioloģiskā viedokļa neapzinīgiem darbiniekiem

Teksts Māris Ķirsons

Foto Ritvars Skuja/Dienas Bizness

To intervijā *Dienas Biznessam* stāsta Latvijas Universitātes Juridiskās fakultātes prodekāne, Valststiesību zinātņu katedras vadītāja, tiesību zinātņu doktore (Dr. iur.), zvērināta advokāte Annija Kārklīņa. Viņa atzīst, ka jautājums par darba attiecību izbeigšanu ar t.s. nevakcinētajiem darbiniekiem šobrīd ir visai neskaidrs, šajā jautājumā pastāv atšķirīgi viedokļi.

Kāda ir situācija pēc tagad izsludinātās ārkārtas situācijas?

Situāciju darba vidē pēc šā gada oktobrī izsludinātās ārkārtas situācijas var raksturot kā samērā neskaidru un nenoteiktu. Ik pa laikam tiek pieņemti jauni tiesību aktu grozījumi, kas attiecas uz Covid-19 pandēmijas diktētajām epidemioloģiskajām prasībām nodarbinātības jomā. Par pieņemto regulējumu ir arī dažādi uzskati juristu vidū, un, kā secināms no publikācijām, šajā kontekstā ir jautājumi, kur pat tiesu varas institūciju pārstāvjiem, tiesu priekšsēdētājiem mēdz būt pretēji uzskati (piemēram, redzam dažādas interpretācijas jautājumā par to, vai tiesnešiem var uzlikt par pienākumu vakcinēties). Un vēl – valsts amatpersonām publiskajā sektorā ir paredzēts atšķirīgs nodarbinātības regulējums nekā privātajā sektorā.

Ar ko privātā sektora darba devējiem un darba ņēmējiem jāreķinās?

Patlaban primārais normatīvais akts, kas skar nodarbinātību ārkārtējās situācijas laikā, t.i., līdz 2022. gada 11. janvārim, ir

“Lai arī ir tapuši vairāki grozījumi ārkārtējās situācijas un epidemioloģisko noteikumu prasībās, līdz šim nav veikti nekādi grozījumi darba attiecību tiesiskajā regulējumā.

MK 2021. gada 9. oktobra rīkojums *Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu*, kurā 20. oktobrī jau veikti grozījumi. Šis rīkojums paredz, ka ārkārtējās situācijas laikā darba devējiem jānodrošina darbiniekiem attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj. Tādējādi tiek uzsvērtā attālinātā darba nozīme Covid-19 infekcijas izplatības mazināšanai.

Taču, protams, ir virkne darbu, kur attālinātā darba veikšana nemaz nav iespējama, kā, piemēram, ražošana, būvniecība, transporta pakalpojumi, medicīna, sociālais darbs, jomas, kas saistītas ar klientu apkalpošanu klātienē, u.tml. Šādu klātienē veicamu darba pienākumu veicējiem tiesību aktā paredzēts pienākums vakcinēties. Rīkojuma 5.2. punkts noteic, ka gadījumā, ja darba devējs informējis darbinieku, ka darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, darbinieka pienākums ir uzsākt vakcināciju ne vēlāk kā 10 dienu laikā no minētās informācijas saņemšanas un to pabeigt ne vēlāk kā septiņas dienas pēc vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītā īsākā termiņa. Ja darbinieks vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis līdz 2021. gada 15. novembrim, darba devējs darbinieku atstādina

no darba vai amata pienākumu veikšanas. Savukārt valsts un pašvaldību institūciju (tai skaitā kapitālsabiedrību) darbiniekiem ir striktākas prasības – minētā rīkojuma 5.3. punkts imperatīvi paredz, ka amatpersonas pēc 2021. gada 15. novembra savus darba pienākumus varēs veikt tikai tad, ja viņiem uz to brīdi būs vakcinācijas vai Covid-19 pārslimošanas sertifikāts.

Jāņem vērā, ka ar šā gada 20. oktobra MK pieņemtajiem grozījumiem minētajā rīkojumā darba devējam tiek uzlikts papildu pienākums klātienē strādājošo darbinieku veselības stāvokļa monitorēšanā, respektīvi, visiem darbiniekiem, kas strādā klātienē, t.sk. pilnībā vakcinētām un pārslimojušām personām, ierodoties darba vietā, ir rakstveidā jāapliecina, ka viņiem nav akūtu elpceļu infekcijas slimību pazīmju un viņi nav bijuši tiešā kontaktā ar personām, kurām noteikta izolācija, mājās karantīna vai pašizolācija. Tāpat ar mērķi mazināt Covid-19 izplatības riskus darba devējs var organizēt visu klātienē strādājošo darbinieku, t.sk. pilnībā vakcinētu vai pārslimojušu, Covid-19 testēšanu – ja darba devējs to izvēlēšies, tad testēšanas izmaksas gulsies uz darba devēju. Taču, lai arī ir tapuši vairāki grozījumi ārkārtējās situācijas un epidemioloģisko noteikumu prasībās, līdz šim nav veikti nekādi grozījumi darba attiecību tiesiskajā regulējumā un nav noteikts īpašs, šai situācijai pielāgots regulējums, tādēļ darba devēju un darbinieku tiesību un pienākumu regulējums šobrīd ir rodams tikai Darba likumā. Jāpiebilst gan, ka MK 19. oktobra sēdē akceptēja grozījumu veikšanu Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likumā, kas cita starpā paredz noteikt darba devēju tiesības uzlikt darbu tiem darbiniekiem, kam noteikto darba pienākumu pildīšanai nav sadarbspējīga vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta. ➔



Taču šobrīd tas vēl ir tikai likumprojekts, un, vai tas gūs parlamentāriešu akceptu, ir neprognozējams jautājums.

Kāda varētu būt darba devēju rīcība attiecībā uz nevakcinētajiem darbiniekiem? Atstādināšana no darba pienākumu veikšanas (vai tad tiek saglabāta un maksāta alga?), pārcelšana strādāt citu darbu?

Rīkojums no nodarbinātības aspekta raisa ļoti daudz neskaidrību – to apliecina diskusijas un publikācijas plašsaziņas līdzekļos, t.sk. arī juristu un darba devēju diskusijas. Ar noteikumu 5. punktu darba devējiem noteikti dažādi pienākumi ārkārtējās situācijas laikā, t.sk. 5.2. punkts noteic: „Ja darba devējs ir informējis darbinieku, ka darba pienākumu veikšanai nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts, darbinieka pienākums ir uzsākt vakcināciju ne vēlāk kā 10 dienu laikā no minētās informācijas saņemšanas un to pabeigt ne vēlāk kā 7 dienas pēc vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītā īsākā termiņa. Ja darbinieks (amatpersona) vakcināciju nav uzsācis vai pabeidzis noteiktajā termiņā (līdz 2021. gada 15. novembrim), darba devējs darbinieku (amatpersonu) atstādina no darba pienākumu veikšanas.”

Minētā norma satrauc tos darbiniekus, kuri nevēlas vakcinēties, jo tādējādi viņi riskē tikt atstādināti no darba pienākumu pildīšanas, kas nozīmē, ka atstādināšanas laikā nesaņems darba samaksu, kā arī situācijā, ja tiks zaudēts darbs un persona vēlēšies

pieņemt bezdarbnieka pabalstam, atstādināšanas laiks var atstāt negatīvu ietekmi uz izmaksājamā pabalsta apmēru. Taču vēl lielāku nenoteiktību šī tiesību akta izdevējs ir atstājis darba devējiem, jo spēkā esošie tiesību akti nesniedz skaidru atbildi par darba devēja tiesībām situācijās, kad darbinieks atsakās vakcinēties un darba devējam darba specifikas dēļ nav iespēju šo darbinieku nodrošināt ar attālinātu darbu vai nav iespēju vienoties par darbinieka pārcelšanu citā darbā. Tādā gadījumā rīkojuma 5.2. punkts lakoniski paredz darbinieka atstādināšanu no darba pienākumu veikšanas. Domājams, ka tiesību akta izdevēja iecere atbilstoši anotācijā norādītajam bija nodrošināt to, lai, pielietojot atstādināšanas institūtu, darbinieki, kuriem nav vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta, neīstenotu darba pienākumus konkrētu laika posmā. Ņemot vērā, ka ārkārtējās situācijas regulējumam nodarbinātības jomā nav tapušas speciālas normas, darba attiecībās piemērojams Darba likuma vispārējais regulējums. Darba likums (58. panta piektā daļa) noteic, ka ir aizliegts atstādināt darbinieku ilgāk par trim mēnešiem, izņemot šā panta otrajā daļā noteiktos gadījumus (otrā daļā noteic, ka darba devējam ir pienākums atstādināt darbinieku no darba, ja normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to pieprasa attiecīgi pilnvarota valsts institūcija). Tādējādi, interpretējot rīkojuma 5.2. punktu kopsakarībā ar Darba likuma 58. pantu, darba devējs ir ierobežots ar maksimālo atstādināšanas termiņu – 3 mēnešiem, taču

atbilde uz jautājumu, kā darba devējam rīkoties gadījumā, ja ārkārtējā situācija ielgs un prasības par tikai vakcinētu darbinieku pielaišanu pie darba būs jāievēro ilgāk par trim mēnešiem, nav rodama.

Jāņem vērā, ka darba devēja personāla resursiem ir savas robežas (kapacitāte) un kāda darbinieka atstādināšana nozīmē, ka atstādinātā darbinieka vietā darba pienākumi tikmēr jāveic citiem kolēģiem (par to darba devējam un darbiniekiem vienojoties, ja šāda iespēja konkrētajā amatā vispār pastāv), vai arī darba devējs ir spiests meklēt atstādinātā darbinieka aizstājēju. Kā zināms, jauna darbinieka atrašana prasā zināmu laiku (īpaši specifiskos un darba tirgū maz izplatītos amatos), un darba devējam, visticamāk, būs visai sarežģīti atrast darbinieku uz noteiktu laiku (t.i., uz atstādinātā periodu pāris mēnešu garumā). Tādējādi rīkojuma 5.2. punkta izpilde darba devējam var būt apgrūtināša.

Labklājības ministrija gan ir centusies viest zināmu skaidrību, šā gada 11. oktobrī izdodot informatīvu materiālu *Kā rīkoties darba devējam jauno Covid-19 ierobežojumu un ārkārtējās situācijas laikā*. Tajā līdzās iepriekš minētajai atstādināšanai sniegti arī citi iespējamie no Darba likuma izrietoši risinājumi, kā darba devējam rīkoties, ja darbinieks neuzrāda atbilstošu sertifikātu, taču arī minētais skaidrojums raisa daudzus jautājumus.

Viens no norādītajiem risinājumiem ir darbinieka nepielaišana pie darba pienākumu veikšanas jeb dīkstāve. Dīkstāves regulē

jums noteikts Darba likuma 74. pantā. Vispārējā kārtībā darba devējam ir pienākums maksāt darbiniekam atlīdzību par dīkstāvi, bet gadījumā, ja darbinieks nav vakcinēts, Covid izplatības apstākļos būtu pamats uzskatīt, ka iestājas Darba likuma 74. panta (otrās daļas pēdējā teikumā) minētais nosacījums, tas ir, dīkstāve radusies darbinieka vainas dēļ un viņš atlīdzību tādēļ par dīkstāves periodu nesāņem. Dīkstāves periods arī neatrisina darba devēja problēmu ar darbinieka aizvietošanu izraudzīšanos, un saglabājas neskaidrības par jaunā darbinieka nodarbinātības ilgumu, jo dīkstāve beidzas ar brīdi, kad zūd tie apstākļi, kas ir bijuši par tās iemeslu (piemēram, darbinieks uzrāda nepieciešamo sertifikātu). Tādējādi jāsecina, ka gan atstādināšana, gan dīkstāve darba devējam rada nenoteiktību un šāds darba devējs, kurš meklē darbinieku uz nenoteiktu laiku (pat nezinot, cik ilgu), visticamāk, nebūs pievilcīgs potenciālo jauno darbinieku acīs, jo abas puses – gan darbinieks, gan darba devējs – ir ieinteresētas stabilās ilgtermiņa nodarbinātības attiecībās.

Vai darba devēju prasība vakcinēties palielinās darba strīdu skaitu?

No vienas puses raugoties, darba devēju prasībai vakcinēties nevajadzētu palielināt darba strīdus, jo prasība vakcinēties nav darba devēja izdomājums, tas ir ar valsts institūciju izdotiem tiesību aktiem noteikts pienākums kopējās sabiedrības drošības un veselības interesēs. Normatīvie akti precīzi nosaka, kādi ir darba devēja pienākumi, un tie paredz turpmāk pie darba veikšanas pielaist tikai vakcinētus darbiniekus. Taču, no otras puses, protams, darbinieki, kuri ir kritiski noskaņoti pret vakcināciju, jūtas aizskarti ar šādu prasību un situācijās, kad darba devējs būs pielietojis neapmaksātu dīkstāvi, būs atstādinājis darbinieku no darba pildīšanas vai uzteicis darba līgumu, šo darba devēja rīkojumu vēlēties apstrīdēt tiesā. Šobrīd šajā aspektā strīdi līdz tiesai vēl nav nonākuši, bet ļoti iespējams, ka darba strīdu skaits varētu pieaugt. Zināmā mērā arī tādēļ, ka šajos jautājumos nav vienota regulējuma Covid-19 situācijām un tādējādi darba devēji varētu būt radoši, kas savukārt varētu novest pie nepilnībām, sagatavojot attiecīgos darba devēja rīkojumus. Tāpat nav izslēgti pārmetumi no darbinieku puses par to, ka darba devēji, veicinot vakcināciju savā uzņēmumā, būs pieļāvuši zināmu psiholoģisku spiedienu uz šiem darbiniekiem, un kāds sensitīvs darbinieks to uztvers kā psiholoģisko teroru.

Vai darba tiesiskās attiecības regulējošie normatīvie akti Latvijā pieļauj atlaist no darba tos darbiniekus, kuri būs atteikušies vakcinēties, jo pretējā gadījumā viņi var būt tie, kuri atnes infekciju un to izplata saviem darba biedriem, tādējādi paralizējot darbu?

Jautājums par darba attiecību izbeigšanu ar t.s. nevakinētajiem darbiniekiem šobrīd ir visai neskaidrs, un šajā jautājumā pastāv atšķirīgi viedokļi. Piemēram, 11. oktobrī vairākos plašsaziņas līdzekļos, analizējot Labklājības ministrijas izdoto informatīvo materiālu, publicēta ziņa ar virsrakstu *Nevakinētos darbiniekus var atlaist no darba*, savukārt nedaudz vēlāk medijos parādās ziņas ar virsrakstu *Darba inspekcija: Pret Covid-19 nevakinētos pašlaik nevar atlaist no darba*.

Lai gūtu skaidrību, jāiepazīstas, kas Labklājības ministrijas sagatavotajā informatīvajā ziņojumā minēts par darba attiecību

“Darba devējam, visticamāk, būs visai sarežģīti atrast darbinieku uz noteiktu laiku (t.i., uz atstādinātā periodu pāris mēnešu garumā).”

izbeigšanu. Kā pirmais ieteiktais risinājums šajā ziņojumā darba attiecību izbeigšanas kontekstā ir iespēja abām pusēm vienoties par darba līguma grozījumiem vai par darba attiecību izbeigšanu, pamatojoties uz Darba likuma 114. pantu. Protams, Darba likuma 114. pants ir pats labākais darba attiecību izbeigšanas risinājums visos gadījumos, jo tas ir tapis kā abpusēja labprātīga vienošanās, un ļoti reti rodas jautājumi par tā spēkā esamību.

Tāpat informatīvajā materiālā teikts, ka abām pusēm pastāv arī darba līguma uzteikšanas iespēja, un korekti norādīts, ka “attiecībā uz darba devēja uzteikumu Darba likuma 101. pantā ir izsmelši norādīti darba tiesisko attiecību izbeigšanas pamati. Tas nozīmē, ka darba devējs darba līgumu var uzteikt, tikai pamatojoties uz tiem pamatiem, kas ir konkrēti uzskaitīti šā likuma 101. panta pirmajā daļā”. Tomēr Darba likuma 101. panta regulējums Covid-19 situācijā nepalīdz nevienam darba

devējam darbaspēka problēmas risināšanā, jo neviens no 101. panta pirmās daļas 11 punktos norādītajiem uzteikuma pamatiem precīzi nav piemērojams situācijai, kad persona nav vakcinējusies un nevar uzrādīt Covid-19 sertifikātu. Pirmšķietami tuvākie uz šo situāciju attiecināmie uzteikuma pamati varētu būt šie: 1. punkts “darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību”; 2. punkts “darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību”; 5. punkts: “darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību”; 6. punkts: “darbiniekam nav pietiekamu profesionālo spēju nolīgta darba veikšanai”; 7. punkts “darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ, un to apliecina ārsta atzinums”. Tomēr gadījumā, ja darba devējs vēlas atbrīvot no darba nevakinētu darbinieku, pastāv nopietns pamats šaubīties, vai kāds no iepriekš minētiem uzteikuma pamatiem būs attiecināms uz šīm situācijām, jo šo punktu piemērošanā judikatūrā ir izveidojusies gana stabila prakse jautājumos par to, ko nozīmē darba devēja uzticības zaudēšana, kas ir prettiesiska rīcība un ko saprot ar terminiem *profesionālās spējas* vai *ārsta atzinums*. Darba devējam būtu jābūt ļoti radošam un drosmīgam riskēt ar tik plašu attiecīgo punktu interpretāciju, un, ņemot vērā, ka darbiniekam atbilstoši Darba likuma 122. pantam ir tiesības apstrīdēt uzteikumu tiesā, darba devējs varētu tikt iesaistīts ilgās tiesvedībās, kas trīs instancēs var prasīt vairākus gadus, un darbiniekam pozitīva sprieduma gadījumā darba devējam vēl nāktos izmaksāt darbiniekam Darba likuma 126. pantā paredzēto atlīdzību par darba piespiedu kavējumu, kā arī atlīdzināt tiesāšanās izdevumus. Papildus tam, īstenojot uzteikuma procedūru, darba devējam jāievēro Darba likuma noteiktās procedūras, piemēram, jāiegūst arodbiedrības piekrišana Darba likuma 110. pantā paredzētajā kārtībā. Kā vēl viena alternatīva darba attiecību izbeigšanai informatīvajā materiālā norādīta Darba likuma 101. panta 5. daļa. Tā paredz, ka “izņēmuma kārtā darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti šā panta pirmajā daļā, ja viņam ir svarīgs iemesls. Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz ticamības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības.”

Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata". Arī šīs normas piemērošanas līdzšinējā prakse nedod pārliecību, ka situācija ar nevakcinētiem darbiniekiem būs īstā, kurā tiesas saskatīs šo ģenerālklausulu piepildīšanos. Turklāt prasības celšana tiesā uz Darba likuma 101. panta piektās daļas pamata uzreiz neatbrīvo darbinieku no amata, un šāda tiesvedība var prasīt ilgu laiku.

Iepriekš minēto problēmjautājumu ieskicēšana liecina, ka MK ar šo rīkojumu nostādījis darba devējus visai neērtā, nenoteiktā pozīcijā. Varētu teikt, ka ar šo rīkojumu zināmā mērā darba devējiem netieši tiek uzlikts slogs veicināt vakcinācijas aptveri valstī un cīnīties ar šādiem no epidemioloģiskā viedokļa neapzinīgiem darbiniekiem. Ārkārtējā situācija un epidemioloģisko noteikumu prasību izpilde jau tā uzliek darba devējiem virkni papildu pienākumu, kuri prasa regulārus laika un finansiālos ieguldījumus, bet tai pašā laikā darba devējiem no likumdevēja un izpildvaras puses netiek sniegta palīdzība būtisku nodarbinātības jautājumu risināšanā – darba devējs nevar skaidri plānot darbu plūsmu, tam nākas maldīties juridiskos labirintos par to, kā risināt problēmas ar nevakcinētu personālu, it īpaši darba kolektīvos, kur nevakcinēto ir procentuāli daudz, un atsevišķās nozarēs pat var runāt par darbaspēka krīzi.

Sarunās ar darba devējiem vairākkārt izskatījuši viedokļi, ka prasība par darbinieku vakcināciju arī kaitējusi darba vietas psihoemocionālajai videi, jo darba devējam nākas risināt konfliktus ar nevakcinētiem darbiniekiem un arī pašu darbinieku vidū jūtama spriedze starp vakcinēto un nevakcinēto darbinieku frontēm. Covid-19 pandēmija Latvijā ir zināma jau kopš 2020. gada sākuma, valstī ir bijušas izsludinātas vairākas ārkārtējās situācijas, tās jau iepriekš bija ieskicējušas problēmas nodarbinātības jomā, kuru risināšanai un ietērpsanai kvalitatīvā juridiskā ietērpā bija dots pietiekami ilgs laiks. Likumdevējam bija visas iespējas pilnveidot nodarbinātības tiesisko regulējumu, lai likuma līmenī atrisinātu tās problēmas, kuras šobrīd nākas risināt ar zemāka un no juridiskā viedokļa neskaidra juridiskā spēka aktu – MK rīkojumiem, kuri turklāt nesniedz skaidru redzējumu nodarbinātības jautājumos. Pašreizējais regulējums vairāk izskatās pēc politiskas lavierēšanas starp darba devēja un darbinieka interesēm, lai neviens nebūtu nostādīts privilēģētākās pozīcijās, taču vienlaikus šāds neskaidrs regulējums rada vairāk problēmu nekā skaidrību.

Vai šādā situācijā to var nomaskēt par štatu samazināšanu vai ar citiem iemesliem?

Covid-19 pandēmija neapšaubāmi var novest daudzus darba devējus pie objektīvas nepieciešamības samazināt darbinieku skaitu. Kā zināms, ir daudzas jomas, uz kurām pandēmija atstāj īpaši negatīvu iespaidu, un darba devēji atrodas neapskaužamā finansiālā situācijā. Ir jomas, kur pandēmija pilnībā paralizējusi uzņēmējdarbību. Kā atceramies, pirmā Covid-19 saslimstības viļņa laikā būtiski cieta aviācijas, tūrisma un tirdzniecības nozare, kur daudziem darba devējiem nācās veikt apjomīgu darbinieku skaita samazināšanu, kas sasniedza pat kolektīvās atļaušanas apmērus. Valsts paredzējusi vairākus atbalsta mehānismus pandēmijas raisītās krīzes pārvarēšanai, piemēram, dīkstāves pabalstus u.tml., taču ne visiem tie pieejami, ne visiem tie var sniegt nepieciešamo finansiālo atspaidu.

“Ar šo rīkojumu zināmā mērā darba devējiem netieši tiek uzlikts slogs veicināt vakcinācijas aptveri valstī un cīnīties ar šādiem no epidemioloģiskā viedokļa neapzinīgiem darbiniekiem.

Ja aiz darbinieku skaita samazināšanas slēpjas mērķis atbrīvot konkrētu nevēlamo darbinieku, nevis objektīva nepieciešamība samazināt darbinieku skaitu saistībā ar neatliekamam saimnieciskam, organizatoriskam, tehnoloģiskam vai līdzīgam rakstura pasākumu veikšanu uzņēmumā, tad tiesa šādu darbinieku skaita samazināšanu var atzīt kā mākslīgi radītu, lai apietu Darba likuma noteikto darba līguma izbeigšanas kārtību. Vienlaikus tas nenozīmē, ka tiesa vērtēs šādu lēmumu finansiāli ekonomiskos ieguvumus, bet tiesa izvērtēs to, vai darbinieku skaita samazināšana ir notikusi objektīvu iemeslu dēļ un vai darbinieku skaita samazināšanā ievērota Darba likuma noteiktā procedūra.

Vai šādi atļautie darbinieki var pieteikties un pretendēt uz bezdarbnieku pabalstiem?

Šobrīd normatīvie akti neierobežo atļauto nevakcinēto darbinieku tiesības pieteikties

bezdarbnieka pabalsta saņemšanai. Šī pabalsta izmaksas noteikumi noteikti likumā *Par apdrošināšanu bezdarba gadījumam* un Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā. Pabalsta apmērs atkarīgs no personas apdrošināšanas stāža un algu iemaksas.

Vai šādi atļautie darbinieki var vērsties ar prasību tiesā par viņu atjaunošanu darbā un kompensācijas izmaksu par atbrīvošanu no darba pienākumiem, arī atļaušanu no darba?

Jā, ikvienam darbiniekam, kurš uzskata, ka ir nepamatoti atļauts no darba, saskaņā ar Darba likumu ir tiesības celt tiesā prasību par darba devēja uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu. Darba likuma 122. pants noteic, ka darbiniekam ar šādu prasību tiesā jāvēršas viena mēneša laikā no uzteikuma saņemšanas dienas. Ja tiesa, izskatot lietu, atzīs, ka darba devēja uzteikums nav tiesiski pamatots vai būs pārkāpta noteiktā darba līguma uzteikšanas kārtība, tad uzteikums saskaņā ar tiesas spriedumu būs atzīstams par spēkā neesošu. Tādā gadījumā darbinieks saskaņā ar tiesas spriedumu būs atjaunojams iepriekšējā darbā. Gadījumā, ja tiesas spriedums būs atļautajam darbiniekam labvēlīgs, uz darba devēju gulsies arī pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par visu darba piespiedu kavējuma laiku.

Kā jau iepriekš minēts, arī darba strīdiem ir paredzēta tiesvedība trijās tiesu instancēs (ja, protams, kāda no pusēm apstrīd tiesu spriedumu), tādēļ tiesvedības par uzteikuma atzīšanu par spēkā neesošu un atjaunošanu darbā var prasīt zināmu laiku. Darba devējam, ja tas nosliecies uz darba attiecību izbeigšanu, ir ļoti būtiski ievērot Darba likumā noteikto procesuālo kārtību, lai tiesā netiktu nostādīts zaudētāja lomā.

Kādas sekas (riski) iestājas darba devējam, ja viņš patur (un arī pieņem) darbā darbiniekus, kuri nav vakcinējušies?

Tas lielā mērā ir atkarīgs no tā, kādā jomā darba devējs darbojas, vai šajā uzņēmumā ir iespējama attālināta darba veikšana u.tml. Ja nav iespējama attālināta darba veikšana, tas rada dažādus papildu pienākumus un arī riskus inficēt citus kolēģus, novest uzņēmumu līdz karantīnai u.tml. Nav izslēgts, ka valstij nāksies pieņemt vēl drastiskākus lēmumus pandēmijas apkarošanai, kā rezultātā normatīvais regulējums var mainīties, un, iespējams, pilnīgi visiem darbiniekiem var tikt noteikts obligāts vakcinācijas pienākums.



Vai citās valstīs ir kādi precedenti, kur nevakcinēšanās pret Covid-19 saistāma ar atbrīvošanu no darba?

Ārvalstīs regulējums šajā jautājumā ir atšķirīgs. To, cik tas ir stingrs, lielā mērā ietekmē tas, cik negatīva ir bijusi valsts pieredze ar Covid-19 pandēmiju. Arī ārvalstu juristi, analizējot savas valsts regulējumu, nereti mēdz nonākt pie diametrāli pretējiem secinājumiem, vai un kādos gadījumos iespējams izbeigt darba attiecības ar nevakcinētiem darbiniekiem.

Piemēram, ASV kopš 2021. gada federālajiem darbiniekiem un uzņēmējiem, kas sadarbojas ar valdību, ir noteikta prasība vakcinēties. Tādējādi vairs nav iespējams sniegt pakalpojumus, regulāri veicot Covid testus. Kā norādījis ASV prezidents Džo Baidens: "Ja vēlaties strādāt ar federālo valdību un sadarboties ar mums, vakcinējieties un vakcinējiet savus darbiniekus!" Ne tikai ar valsts varu saistītos amatos nodarbinātie, bet arī veselības aprūpes darbinieki saskaras ar stingriem ierobežojumiem. ASV prezidents ir izdevis rīkojumu visām veselības aprūpes iestādēm, kas saņem federālo Medicaid vai Medicare finansējumu, uzlikt par pienākumu vakcinēt savus darbiniekus. Šie noteikumi skar vairāk nekā 17 miljonus veselības aprūpes darbinieku visās ASV. Arī Ņujorkas štatā vairāk nekā 650 000 štata slimnīcu un pansionātu darbinieku pakļauti obligātai vakcinācijai, un vairāki darbinieki ir iesnieguši prasības tiesā par šāda pienākuma tiesiskumu. Pašlaik tiek lemts, kad un kā

pieļaut izņēmumus no vakcinācijas prasības. Minētās Covid-19 izplatības ierobežošanas prasības ir rezultējušās ar masveida darbinieku atlaišanām. *Northwell Health*, lielākais veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējs Ņujorkā, nesen atlaida 1400 nevakcinētu darbinieku. Arī aviokompānija *United Airlines* ir gatava atlaist gandrīz 600 nevakcinētu darbinieku. Savukārt Kalifornijā bāzētā medicīnas iestāde *Kaiser Permanente* otrdien paziņoja, ka vairāk nekā 2200 darbinieku visā valstī ir devušies neapmaksātā atvaļinājumā.

Kanādas Federālā valdība paziņojusi, ka tās darbiniekiem līdz 2021. gada 29. oktobrim jāveic vakcinācija, pretējā gadījumā tiem draud atlaišana. Darba tiesību speciālists Hovards Levits (*Howard Levitt*) uzskata, ka, kopš federālā valdība noteikusi saviem darbiniekiem obligātu vakcināciju, arī privātie uzņēmumi sekos šim piemēram. Daudzi darbinieki, kuri atteiksies vakcinēties, turpmākajos mēnešos atstās darbu vai tiks atlaisti. "Man ir aizdomas, ka šoruden būs milzīgs atlaišanas gadījumu skaits. Tas notiek ASV, un tas notiks arī šeit, jo darba devēji virzās uz obligātu vakcināciju visiem," savu prognozi izteicis H. Levits. Kā iespējama izņēmuma no piespiedu vakcinācijas ir reliģiskie apsvērumi. Tomēr, pat ja vakcinācija ir pretēja reliģiskiem apsvērumiem, personai būtu jāpierāda, ka tā ir ilggadēja reliģijas kopienas locekle, un jāsaņem rakstisks pierādījums no grupas līdera, kurā norādīts, kāpēc personai nevajadzētu saņemt vakcīnu.

Apvienotajā Karalistē kopumā vakcinācija nav obligāta, taču jaunākie tiesību akti paredz, ka no 2021. gada 11. novembra cilvēkiem, kuri strādā aprūpes namos, būs nepieciešamas divas Covid-19 vakcīnas devas (ja vien viņiem nav medicīniska atbrīvojuma). Šobrīd valdības darba kārtībā ir jautājums par obligātās vakcinācijas attiecināšanu uz visiem nacionālā veselības dienesta darbiniekiem, kā arī aprūpes darbiniekiem.

Itālijā no 15. oktobra ir spēkā prasība par t.s. obligātām caurlaidēm jeb sertifikātiem visiem valsts un privātā sektora darbiniekiem. Tiesības saņemt sertifikātu ir ikvienam, kurš ir vakcinēts, nesen izārstējies no Covid-19 vai kuram iepriekšējo 48 stundu laikā veiktais tests bijis negatīvs. Itālijas premjerministra izdotā dekrētā norādīts, ka personas, kurām nav sertifikāta, netiks atlaistas no darba, taču ikviens, kuram nebūs šāda sertifikāta, tiks uzskatīts par "neattaisnoti prombūtnē esošu", un par šo laiku netiks maksāta darba alga. Sertifikātu esamību uzrauga arī valsts varas iestādes. Par zaļā sertifikāta neuzrādīšanu var tikt uzlikts naudas sods gan darbiniekam, gan darba devējam (1000–1500 eiro apmērā). Savukārt Francijas valdība noteikusi, ka veselības aprūpes nozarē strādājošajiem vakcinācija ir obligāta līdz 15. septembrim. Tā kā daudzi medicīnas nozarē strādājošie nebija veikuši vakcinācijas pienākumu, Francijā tika atstādināti aptuveni 3000 veselības aprūpes darbinieku.

Polijā regulējums par nevakcinēšanās sekām ir neskaidrs, juristu vērtējumi par to ir atšķirīgi. Ne Polijas Darba kodekss, nedz arī rīkojumi, kas pieņemti Covid-19 izplatības novēršanai, skaidri nenoteic darba devēju tiesības atlaist darbiniekus. Polijas tiesību ekspertiem par minēto jautājumu ir dažādi viedokļi – daži uzskata, ka minētās darba devēju tiesības būtu ielasāmas Polijas darba kodeksa 222.1 pantā, kas noteic: ja darbinieks tiek nodarbināts kaitīgu bioloģisku faktoru iedarbības apstākļos, darba devējs var veikt visus pieejamos pasākumus, lai novērstu šo faktoru iedarbību, un, ja tas nav iespējams, ierobežo šo faktoru iedarbības pakāpi, pienācīgi izmantojot zinātnes un tehnoloģiju sasniegumus. Vienlaikus norādāms, ka tiesu praksē visai skeptiski tiek atzīta pienākuma vakcinēties ielasīšana minētajā tiesību normā. Būtu katra valsts šos jautājumus risina individuāli, taču, kā redzams, tendence virzās uz to, ka vakcinācija kļūs par obligātu priekšnoteikumu, lai strādātu lielākajā daļā profesiju.