

EKSPERTS

Ja darbinieks ilgstoši slimo

15. septembris /

0 komentāri / Nosūti draugam / Drukāt



Andis Burkevics
Foto: no ZAB Sorainen arhīva

Darba devējiem reizēm nākas saskarties ar negodprātīgiem darbiniekiem, kuri ļaunprātīgi izmanto darba nespējas lapas, lai nebūtu jāveic savi darba pienākumi vai arī lai izvairītos no iespējamās atbrīvošanas. Turpmāk sniegts skaidrojums, kā darba devējam šādās situācijās rīkoties, un sniegta atbilde uz jautājumu, vai šādus darbiniekus iespējams atbrīvot no darba, kamēr tiem ir darba nespējas lapa.

Atbild ZAB Sorainen jurists Andis Burkevics:

2009. gada 1. jūlijā spēkā stājās grozījumi likumā „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”, ar kuriem slimības pabalsta izmaksas ilgums samazināts no 52 līdz 26 nedēļām, skaitot no darbnespējas pirmās dienas, ja darbinieks slimo nepārtraukti. Savukārt, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, slimības pabalsta izmaksas maksimālais ilgums ir 52 (iepriekš – 78) nedēļas triju gadu periodā.

Tomēr jāņem vērā, ka šie grozījumi attiecas tikai uz tiem darbiniekiem, kuriem darbnespēja iestājusies, sākot ar 2009. gada 1. jūliju. Likuma pārejas noteikumu 9. punktā īpaši paredzēts, ka personai, kurai saskaņā ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegta darbnespējas lapu tiesības uz slimības pabalstu ir radušās līdz 2009. gada 30. jūnijam un pārejošas darba nespējas periods nepārtraukti turpinās pēc 2009. gada 1. jūlija, slimības pabalstu piešķir un izmaksā līdz darbnespējas perioda beigām, bet ne ilgāk par 52 nedēļām, skaitot no darba nespējas pirmās dienas, vai ne ilgāk par 78 nedēļām triju gadu periodā, ja darba nespēja atkārtojusies ar pārtraukumiem.

Jāatzīmē, ka jau kopš 2007. gada 1. janvāra ir spēkā LR Ministru kabineta 2001. gada 3. aprīļa noteikumu Nr. 152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība” 21.¹ punkts, kas paredz – ja darbnespēja ilgst 45 dienas un ārstējošais ārsts vai ārsta palīgs šajā periodā nav konsultējies ar citu ārstu, ārstējošajam ārstam vai ārsta palīgam ir pienākums nosūtīt darbnespējīgo personu pie cita ārsta, ņemot vērā personai diagnosticēto saslimšanu. Attiecīgais ārsts 30 dienu laikā izvērtē, vai darbnespēja ir jāturpina vai jāpārtrauc, un ārstējošais ārsts vai ārsta palīgs minētā ārsta lēmumu norāda darbnespējas lapā. Šīm prasībām arī vajadzētu sekmēt nepamatotu ilgstošu darbnespējas lapu izsniegšanas novēršanu.

No 2009. gada 29. jūlija iepriekš minētie noteikumi ir papildināti ar 17.¹ punktu, kurš paredz, ka gadījumā, ja darbnespēja turpinās ilgāk par 26 nedēļām, ārstējošajam ārstam vai ārsta palīgam ir pienākums nosūtīt darbnespējīgo personu uz Veselības un darbību ekspertīzes ārstu komisiju. Komisija sniedz atzinumu par darbnespējas lapas pagarināšanu pārejošas darbnespējas periodā, kas turpinās ilgāk par 26 nedēļām, bet ne ilgāk par 52 nedēļām (skaitot no darbnespējas pirmās dienas), ja tas nepieciešams pilnvērtīgas ārstēšanas, tai skaitā rehabilitācijas nodrošināšanai, vai, nosaka invaliditāti. Tomēr arī šis noteikums neattiecas uz personām, kurām darbnespēja iestājusies līdz 2009. gada 30. jūnijam un nepārtraukti turpinās pēc 2009. gada 1. jūlija.

Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā. No šī Darba likuma 109. pantā trešajā daļā ietvertā noteikuma darba devējs atkāpties nedrīkst. Līdz ar to, lai darba devējs darbiniekam varētu uzteikt darba līgumu, pamatojoties uz kādu no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā norādītajiem gadījumiem, vienmēr būs nepieciešams, lai darbinieka darbnespējas periods tādu vai citādu iemeslu dēļ ir beidzies. Te gan jāpiebilst, ka pašlaik Saeima pirmajā lasījumā pieņēmusi grozījumus Darba likumā, kas dos darba devējam tiesības uzteikt darba līgumu darbiniekam, kurš pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem. Darba devējiem atliek vien gaidīt, kad šie grozījumi tiks pieņemti arī otrajā un trešajā lasījumā.

Ar lūgumu izvērtēt darbiniekam izsniegto darbnespējas lapu pamatojumu darba devējs var vērsties Veselības inspekcijā. Tomēr arī situācijā, ja Veselības inspekcija atzīs, ka darbnespējas lapa darbiniekam izsniegta nepamatoti un ārstniecības iestādes vadītājs, kurā izsniegta darbnespējas lapa, to anulēs, darba devējam tāpēc vien automātiski nebūs tiesības uzteikt darba līgumu ar darbinieku. Darbnespējas lapu izdod speciālists – ārsts, kāpēc gan darbiniekam būtu jāzaudē darbs ārsta kļūdas dēļ? Darba devēja aizdomām vien par darbinieka un, iespējams, arī ārsta, negodprātīgu rīcību saistībā ar darbnespējas lapas izsniegšanu juridisku seku nebūs.

Promesoša darbinieka aizvietošanai Darba likums atļauj noslēgt darba līgumu uz noteiktu laiku (Darba likuma 44. panta pirmās daļas 3. punkts).