Newsletter

LEADELL
Security. Trust. Passion.

October

3/2021

"DARBA DEVĒJA TIESĪBAS PIEPRASĪT DARBINIEKU VAKCINĀCIJU"

Lai pasargātu gan iedzīvotājus, gan ekonomiku, Baltijas valstis pieliek nopietnas pūles Covid-19 vīrsua izplatības kontrolēšanā un ierobežošanā. Visas trīs valstis ir izstrādājušas un ieviesušas vēl nebijušas pieejas vīrusa izplatības kontrolēšanā, kas, viņuprāt, nesīs labākos rezultātus. Ņemot vērā to, ka vīruss un pandēmija joprojām ir nepieredzēts notikums un tiesību akti bieži vien "*paliek soli iepakaļ*" reālās dzīves notikumu gaitai, sabiedrībā valda plašas diskusijas par to, ko darba devēji var darīt, lai pasargātu savus darbiniekus un uzņēmumus no vīrusa nekontrolētas izplatības. Lai sniegtu mūsu lasītājiem labāku ieskatu par situāciju Baltijas valstīs, LEADELL juridiskie biroji ir sagatavojuši salīdzinošu pārskatu par aktuālākajiem pandēmijas izraistītajiem darba attiecību aspektiem.

Visās trīs valstīs darba devējiem ir iespējas iegūt informāciju par personas veselības stāvokli, taču regulējums ir atšķirīgs

DARBA DEVĒJA TIESĪBAS PIEPRASĪT INFORMĀCIJU PAR DARBINIEKU VESELĪBAS STĀVOKLI

Igaunijā darba devējam nav tiesību pieprasīt informāciju par darbinieku veselības stāvokli, tostarp datus par vakcināciju, ja vien darbiniekiem nav noteikts pienākums vakcinēties. Darba devējs, kurš nodarbina vairāk nekā 30 darbinieku, var iesniegt Slimokasei pieprasījumu par savu darbinieku vakcinācijas satusu. Slimokase var sniegt atbildi trīs veidos – 1) zem 50%; 2) noteikts procents no 50% līdz 80% vai 3) vairāk nekā 80% darbinieku ir vakcinēti.

Šo aptauju darba devēji bieži izmanto, lai izsvērtu nepieciešamību aicināt medicīnas speciālistu, vakcinācijas veikšanai darba vietā. Tai pat laikā, darba devējam ir tiesības uzzināt, vai darbinieki ir vakcinēti, ja darba vides riska novērtējumā vakcinācija tiek atzīta kā samērīgs pasākums darba vides drošības paaugstināšanai.

Gadījumā, ja darbinieki uzturas vai pastāvīgi atrodas darba vietā Latvijā, darba devējam ir tiesības pieprasīt un apstrādāt no darbiniekiem iegūto informāciju par darbinieku atbilstību vakcinētas vai no pārslimojušas personas statusam (ieskaitot sertifikāta derīguma termiņu, ja personai ir pārslimošanas sertifikāts), kā arī Covid-19 testa rezultātus. Personai pēc darba devēja pieprasījuma jāuzrāda attiecīgais sadarbspējīgais sertifikāts vai testa rezultāts. Darba devējam savas tiesības jāizmanto, lai nodrošinātu atbilstošas darba aizsardzības prasības, un nevajadzētu tās izmantot, piemēram, attiecībā uz darbiniekiem, kas darba pienākumus veic attālināti.

Ja darbinieks atradies darba vietā un tam ir konstatēta saslimšana ar Covid-19, tam par to nekavējoties jāinformē darba devējs kā par apstākli, kas var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā. No 2021.gada 21.oktobra līdz 14.novembrim darbiniekiem, kas strādā klātienē (t.sk. pilnībā vakcinētām un pārslimojušām personām), ierodoties darba vietā, rakstveidā jāapliecina darba devējam, ka tiem nav akūtu elpceļu infekcijas slimības pazīmju, ka tiem nav pienākuma ievērot izolāciju, mājas karantīnu vai pašizolāciju un, ka tie nav bijuši tiešā kontaktā ar personu, kas ir inficēta ar Covid-19.

Lietuvā darba devējam vispārīgi nav tiesību pieprasīt informāciju par darbinieku veselības stāvokli. Tomēr 2021.gada 16.jūlijā koronavīrusa pandēmijas dēļ Lietuvas Republikas valdība ir grozījusi lēmumu Nr.544 "*Attiecībā uz to darbu un darbību sarakstu, kuros tikai tiem darbiniekiem, kuri tiek periodiski testēti uz infekcijas slimībām, ir atļauts strādāt, apstiprinot valsts līmeņa ārkārtas situāciju un/vai karantīnu sarakstu un apstiprinot darbinieku medicīniskās apskates kārtību*", kas nosaka to darbinieku sarakstu, kuriem ir pienākums:

a) vakcinēties; vai
b) tikt periodiski testētiem; vai
c) sniegt pietiekamus pierādījumus tam, ka darbiniekam ir bijusi diagnosticēta infekcijas slimība (t.sk. koronavīruss), darbinieks to ir pārslimojis un tāpēc darbiniekam ir dabiska imunitāte.

Jāņem vērā, ka pat tad, ja nacionālie tiesību akti uzliek darba devējam pienākumu vākt informāciju par darbinieku veselības stāvokli, darba devējam ir jāievēro Vispārīgās datu aizsardzības regulas prasības. Viena no prasībām ir datu apstrādes apjoma minimizācija. Tādēļ darba devējiem ieteicams lūgt darbiniekiem tikai attiecīgo dokumentu uzrādīšanu, nepieprasot iesniegt dokumentu drukāto kopiju. Darba devējs nedrīkst veikt nekādu dokumentu uzskaiti, un var glabāt tikai darbinieku apliecinājumu par atbilstību kādam no kritērijiem (vakcinēts, inficēts ar Covid-19 un atveseļojies vai testēts), kā arī vārdu, parakstu, apstiprināšanas datumu un periodu (datumu) pēc kura darbiniekam atkal būs pienākums uzrādīt darba devējam attiecīgos dokumentus. Darba devējam ir jānodrošina, ka šiem datiem var piekļūt tikai konkrēta persona, kas ir atbildīga par šādas uzskaites veikšanu. Šie uzskaites ieraksti ir jāglabā iepriekš noteiktu laiku, bet ne ilgāk par periodu, kad beidzies darba devēja pienākums apstrādāt šādus datus vai, kad atcelta valsts ārkārtas situācija un/vai karantīna. Darba devējam arī jāinformē darbinieki par datu apstrādi, tās mērķiem, termiņiem, u.c.

No šī izriet, ka darbiniekiem, kuri ir uzskaitīti Lietuvas Republikas valdības lēmumā Nr. 544, ir pienākums sniegt attiecīgu informāciju par savu veselības stāvokli. Savukārt darbiniekiem, kuri nav minēti lēmumā, ir pienākums informēt darba devējs tikai tad, ja viņi ir inficējušies ar koronavīrusu (vai kādu citu infekcijas slimību). Tādā gadījumā darbiniekam nekavējoties jāinformē darba devējs.

DARBA VIETAS NOZĪME VAKCINĀCIJAS PIEPRASĪŠANĀ

Igaunijā obligātas vakcinācijas pienākuma noteikšana darbiniekiem ir atkarīga no darba vides riska novērtējuma. Riska novērtējumā ir jāidentificē un jānovērtē visi apdraudējumi, kas pastāv attiecīgajā darba vidē. Darba devējam ir jānosaka darbinieku inficēšanās riska raksturs, apjoms un ilgums attiecībā uz visiem darbiem, kas saistīti ar iespējamu saskari ar bioloģisku apdraudējumu (piemēram, Covid-19). Darbinieki, kas strādā paaugstināta riska vidē, piemēram, pansionātā vai slimnīcā, vakcinācijas pienākumam var tikt pakļauti biežāk nekā tie, kas strādā atdalītās, labi vēdināmās telpās.

Vakcinācijas pienākums Latvijā ir saistīts ar darbinieku darba vietu un konkrētiem darba pienākumiem. Ārkārtas situācijas laikā, no 2021. gada 15. novembra, valsts un pašvaldību institūciju (t.sk. kapitālsabiedrību) darbinieki savus darba pienākumus var veikt tikai tad, ja viņiem ir vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. Privātajā sektorā strādājošajiem darba devējs nodrošina attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj. Attiecībā uz klātienē strādājošiem darbiniekiem darba devējs veic izvērtējumu (ņemot vērā darba pienākumus, darba apstākļus klātienē, inficēšanās riskus, u.c.) un nosaka, kuriem darbiniekiem, brīvprātīgajiem un uz ārpakalpojuma līguma nodarbinātajiem ir nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts. No 2021.gada 15.decembra arī darbiniekiem, tostarp brīvprātīgajiem un uz ārpakalpojuma līguma nodarbinātajiem, kuriem darba devējs nav noteicis sertifikāta nepieciešamību, bet kuri veic darba pienākumus klātienē, būs nepieciešams vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāts.

Prasība būt vakcinētam, testētam vai pārslimojušam Lietuvā ir atkarīga no darbinieka darba pienākumiem. Kā minēts iepriekš, lēmumā Nr. 544 ir uzskaitītas darbinieku grupas, kurām jāievēro stingri pasākumi koronavīrusa izplatības apturēšanai. Piemēram, visiem darbiniekiem, kas darba pienākumus veic veselības aprūpes iestādēs, skolās un bērnudārzos, sabiedriskajā transportā, u.c., ir nepieciešams vakcinētas vai pārslimojušas personas statuss.

VAI VAR PIEPRASĪT OBLIGĀTU DARBINIEKU VAKCINĀCIJU?

Igaunijā darba devējam var būt tiesības pieprasīt no darbiniekiem pilnu vakcinācijas kursa veikšanu, pamatojoties uz darba vides riska novērtējumu, kas pierādījis, ka vakcinācija ir samērīgs pasākums drošības paaugstināšanai darba vietā. Samērīguma princips ir analoģisks Eiropas Savienības tiesībās zināmajam proporcionalitātes testam, kas nozīmē, ka 1) jābūt leģitīmam vakcinācijas mērķim, 2) tai (vakcinācijai) jābūt piemērotai minētā mērķa sasniegšanai, 3) nepastāv saudzējošāki līdzekļi leģitīmā mērķa sasniegšanai un, visbeidzot, tā (vakcinācija) ir saprātīga, izsverot konkurējošās intereses. Tā kā tiek ierobežotas tiesības uz ķermeņa neaizskaramību, vakcinācija ir jāuzskata par *ultima ratio* (galējo līdzekli) pasākumu. Tas nozīmē, ka pirms obligātā vakcinācijas pienākuma noteikšanas ir jāapsver citi, mazāk ierobežojoši, bet tikpat efektīvi pasākumi (piemēram, darbinieku atdalīšana, attālinātais darbs, u.c.). Jānorāda, ka vakcinācija nekādā gadījumā nedrīkst notikt fiziski piespiedu kārtā.

Latvijā no 2021. gada 11. novembra līdz 2022. gada 11. janvārim ir izsludināta ārkārtas situācija, un šajā periodā darba devējam ir jāizvērtē katra darbinieka, tostarp brīvprātīgo un personu ar ārpakalpojuma līgumiem, darba pienākumi un darba apstākļi klātienē, nosakot inficēšanās risku un iespējamo risku citu cilvēku veselībai. Pamatojoties uz minēto inficēšanās risku izvērtējumu darba vietā un ievērojot samērīguma, tiesiskuma un vienlīdzības principus, darba devējs pieprasa darbiniekam vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikātu, ja pastāv kāds no šiem apstākļiem:

a) ja darbinieks darba pienākumu pildīšanas laikā ir tiešā saskarsmē ar klientiem, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem no klienta vai vairāki darbinieki darba pienākumus veic ilgstošā savstarpējā saskarsmē, nonāk fiziskā kontaktā vai ilgstoši atrodas tuvāk par diviem metriem;
b) ja darbiniekam ir paaugstinātas iespējas inficēties, atrodoties tiešā saskarsmē un kontaktējoties ar lielu skaitu personu, kuru veselības stāvoklis nav zināms;
c) ja darbinieka klātienes darba pienākumi ir kritiski svarīgi sabiedrībai, kā arī uzņēmuma darbības nepārtrauktības nodrošināšanai.
Darbiniekiem, kuru darba specifika pieļauj strādāt attālināti, nodrošināmas attālināta darba iespējas un sertifikātu pieprasīt nav pamata.

Lietuvā darba devējs nevar pieprasīt, lai darbinieki būtu pilnībā vakcinēti. Gadījumos, kad darbiniekiem ir pienākums veikt piesardzības pasākumus pret infekcijas slimībām, pastāv vairākas iespējas, piemēram, vakcinēties, tikt periodiski testētiem, sniegt pietiekamus pierādījumus dabiskas imunitātes esamībai pēc vīrusa pārslimošanas.

Igaunijā un Latvijā var noteikt obligātu vakcināciju, ja ir izpildītas noteiktas prasības

DARBA LĪGUMA IZBEIGŠANA NEVAKCINĒŠANĀS GADĪJUMĀ

Igaunijā darba devējam ir iespēja uzteikt darba līgumu nevakcinēšanās gadījumā tikai tad, ja ir veikts iepriekšējs darba vides riska novērtējums un vakcinācija ir noteikta kā samērīgs pasākums drošības nodrošināšanai darba vietā. Ja darba vides riska novērtējumā atklātos riskus var mazināt ar citiem pasākumiem, tad vakcinācija nav nepieciešama. Ņemot vērā minētos priekšnosacījumus obligātajai vakcinācijai darba vietā (vakcīnas pienākums kā galējais līdzeklis, darbinieka brīdināšana par uzteikumu u.tml.), darba devējs var uzteikt darbinieka darba līgumu tikai atbilstoši Darba likumam sakarā ar darbinieka neatbilstību amatam.

Latvija ir lēmusi par citu pieeju. Vakcinācijas vai pārslimošanas sertifikāta neesamības gadījumā darbinieks var tikt atstādināts no darba vai tam noteikta dīkstāve, nesaglabājot darba samaksu. Darba devējs ir tiesīgs uzteikt darba līgumu, ja darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību vai, ja darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību. Turklāt, izņēmuma kārtā, darba devējam ir tiesības viena mēneša laikā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, kas nav minēti pie vispārīgajiem uzteikuma pamatiem, ja viņam ir svarīgs iemesls (apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības). Jautājums, vai vakcinācijas neesamība var būt par pamatu darba tiesiko attiecību izbeigšanai jāvērtē katrā gadījumā individuāli.

Lietuva, savukārt, ir nākusi klajā ar savu unikālo regulējumu. Gadījumā, ja darbinieks nav vakcinēts, atsakās veikt periodisku testēšanu un nav izslimojis koronavīrusa infekcijas slimību (tātad viņam nav dabiskas imunitātes), darba devējam ir jāierosina šādam darbiniekam darba pienākumus veikt attālināti vai pārcelt darbinieku veikt darba pienākumus citā jomā tajā pašā darba vieta, kur darbinieks varētu likumīgi veikt savus darba pienākumus, neradot risku citiem kolēģiem vai klientiem. Ja nekas no iepriekšminētā nav iespējams, darbinieks ir jāatstādina, nesaglabājot darba samaksu. Darba līgumu nevar uzteikt tikai tāpēc, ka darbinieks nav vakcinēts, testēts vai pārslimojis Covid-19 infekcijas slimību. Tomēr, ja darbinieks rupji pārkāpj darba aizsardzības noteikumus, viņu par šādu rīcību var atlaist.