

# Personu ar invaliditāti nodarbinātības normatīvie šķēršļi

Rīga, 2016.gada 17.jūnijs

Pēteris Leiškalns

LDDK eksperts

# Personu ar invaliditāti nodarbinātība ir visas sabiedrības interesēs

Sabiedrība kopumā ir ieinteresēta, lai katrs, kurš var piedalīties ekonomiskajā rosībā, tajā arī piedalās.

Tas mazina sociālo atstumtību, nevienlīdzību un nabadzību, kā arī veicina kopprodukta pieaugumu.

Sabiedrības ieinteresētība ir atspoguļojusī arī Nacionālā attīstības plāna 2014 - 2020.gadam 234.punktā, kur ir noteikts, ka Latvija atraisa arī to cilvēku potenciālu, kuri dzīvojuši sociālās aprūpes institūcijās, piedāvājot iespēju strādāt savu spēju ietvaros, īpašu uzmanību pievēršot cilvēku ar invaliditāti vajadzībām kā vienai no sociāli atstumtākajām sabiedrības grupām, domājot par to ciešāku integrāciju sabiedrībā kopumā un īpaši darba tirgū.

## Ekonomiskie šķēršļi

Invaliditātes radītie funkcionālie ierobežojumi (veselības traucējumi, nepieciešamie profilakses pasākumi);

Vides iekārtošanas izmaksas;

Zemas produktivitātes risks (pienesums nesasniedz minimālās algas līmeni);

Ar personas nogādāšanu uz darbu un no darba saistītas izmaksas;

Asistenta institūta attīstīšana;

Nepieciešamība izglītēt darba kolektīvu;

Paaugstināts kapitāla dīkstāves risks u.c.

## Invalīdu tiesību nodrošināšanai uz darbu ir nepieciešams sabiedrības atbalsts

Parasti sabiedrība savu atbalstu īsteno ar valsts starpniecību un tā, visbiežāk, ir vērsta uz augšminēto šķēršļu negatīvās ietekmes kompensēšanu, tostarp kā:

- Subsīdijas darba vietu pielāgošanai;
- Subsīdijas nepietiekamas efektivitātes kompensēšanai;
- Ar invalīda nogādāšanu uz darbu un no darba saistīto izmaksu segšana;
- Invalīda asistenta pakalpojuma nodrošināšana;
- Papildus veselības apdrošināšanas izmaksu kompensēšana u.c.

## Atsevišķās pozīcijās sabiedrības atbalsts var tikt īstenots arī ar darba devēju starpniecību

Kas visbiežāk izpaužas kā obligātas invalīdu nodarbināšanas kvotas un pienākums pielāgot darba vidi.

Latvijā darba devēju pienākums pielāgot darba vidi ir ietverts Darba likuma 7.panta 3.daļā, kur ir noteikts:

«Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.» Šajā pantā likumdevējs darba devēju pienākumu ir samērojis ar iespējamo ietekmi uz uzņēmuma spēju un jēgu turpināt uzņēmējdarbību.

## Normatīvie šķēršļi

1. Darba likuma 109.panta 2.daļā noteiktais aizliegums darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, izņemot īpašus gadījumus.
2. Likuma «Par maternitātes un slimības apdrošināšanu» 36.pantā noteiktais darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā.
3. No nākamā gada papildus arī likuma «Par valsts sociālo apdrošināšanu» 20.<sup>3</sup> pantā noteiktais minimālais pārskata mēneša obligāto iemaksu objekts.

# Par darba devējam noteiktajiem ierobežojumiem uzteikt darba līgumu ar darbinieku

Saskaņā ar darba likuma 109.panta 2.daļu darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku, ja viņš atzīts par invalīdu, izņemot gadījumus, kas noteikti šā likuma [47.panta](#) pirmajā daļā un [101.panta](#) pirmās daļas 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7. un 10.punktā.

Saskaņā ar šo normu kopumu, darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu ar darbinieku šādos gadījumos:

- 1) ir atjaunots darbā darbinieks, kurš agrāk veica attiecīgo darbu;
- 2) tiek samazināts darbinieku skaits;
- 3) darbinieks pārejošas darbnespējas dēļ neveic darbu vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā, ja darbnespēja atkārtojas ar pārtraukumiem, šajā laikā neieskaitot grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, kā arī darbnespējas laiku, ja darbnespējas iemesls ir nelaimes gadījums darbā, kura cēlonis saistīts ar darba vides faktoru iedarbību, vai arodslimība.

## Ierobežojumu pastāvēšana izraisa darba devēja piesardzību

Katra no minētajām situācijām var radīt darba devējam lielākas vai mazākas problēmas, tomēr praksē visvairāk darba devēji saskārušies ar situācijām, kad darba rakstura un tā apjoma izmaiņu rezultātā ir nepieciešams samazināt darbinieku skaitu, turklāt, persona ar invaliditāti ir bijusi nodarbināta amatā, kurš vairs nav nepieciešams. Savukārt citu – konkrētajai personai ar invaliditāti piemērotu darba vietu izveidot nav iespējams vai arī tādas izveidošana uzliktu darba devējam nesamērīgu slogu.

Šādās situācijās darba devējam pastāv iespēja mēģināt risināt problēmu, izmantojot darba likuma 101.panta 5.daļā paredzētās tiesības izņēmuma kārtā celt prasību tiesā par darba tiesisko attiecību izbeigšanu gadījumos, ja viņam ir svarīgs iemesls, par kādu ir atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un savstarpējas taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības. Jautājumu par svarīga iemesla esamību izšķir tiesa pēc sava ieskata.



## Par darba devēja pienākumu izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām

Likuma «Par maternitātes un slimības apdrošināšanu» 1.panta 5.punkts noteic, ka slimības nauda ir *algotā darbā gūtie ienākumi, ko darba devējs izmaksā no darba samaksas fonda darba ņēmējam darba nespējas gadījumā.*

Likuma 36.pantā ir noteikts darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā.

Pēc būtības vispārējā gadījumā tā ir obligātās sociālās apdrošināšanas sistēmas funkcija, kas Latvijā vēsturiski ir atstāta darba devēju atbildības lokā.

Attiecībā uz invaliditāti problemātiskas ir situācijas, kad invaliditātes pamats ir saistīts ar izteikti mainīgu slimības norisi - saasinājumu un remisijas fāzēm.

Šajās situācijās darba devējam ir ne tikai jāmeklē aizvietotājs, bet papildus tam ir jāizmaksā arī slimības nauda.

## Par pārskata mēneša obligāto iemaksu minimālo objektu

Saskaņā ar likuma «Par valsts sociālo apdrošināšanu» 20.<sup>3</sup> pantu, no nākamā gada būs noteikts minimālais pārskata mēneša obligāto iemaksu objekts, no kura būs jāveic iemaksas arī tad, ja konkrētā darba ņēmēja atalgojums būs zemāks par minimālo objektu.

Viens no likumā noteiktajiem izņēmumiem ir personas ar I un II grupas invaliditāti.

Savukārt par personām ar III grupas invaliditāti darba devējam būs jāveic iemaksas no pilna objekta arī tad, ja persona strādās uz nepilnu laiku un tās atalgojums būs zemāks par minimālo objektu.

LDDK ieskatā ar šādu regulējumu var tikt būtiski kavēta šo personu nodarbinātība, kas negatīvi ietekmētu šīs personas un viņu ģimenes locekļus. Turklāt, tas būtu pretrunā ar iepriekš minētajiem Nacionālā attīstības plāna 2014 - 2020.gadam 234.punkta nosacījumiem.

## Priekšlikumi

1. Atcelt Darba likuma 109.panta 2.daļā noteikto aizliegumu darba devējam uzteikt darba līgumu ar darbinieku, saglabājot vai pastiprinot 108.pantā invalīdiem noteiktās priekšrocības turpināt darba attiecības darbinieku skaita samazināšanas gadījumā.
2. Likuma «Par maternitātes un slimības apdrošināšanu» 36.pantā noteiktais darba devēja pienākums izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu par darbnespējas dienām aizstāt ar slimības pabalstu līdzīgi, kā tas ir gadījumos, kad darbinieks kopj slimu bērnu.
3. Likuma «Par valsts sociālo apdrošināšanu» 20.<sup>3</sup> panta 10.daļas 4.punktu papildināt ar personām, kurām ir noteikta III grupas invaliditāte.

Paldies par uzmanību!