



LATVIJAS REPUBLIKAS FINANŠU MINISTRIJA

SMILŠU IELĀ 1, RĪGĀ, LV-1919, TĀLRUNIS (371) 67095689, (371) 67095578, FAKSS (371) 67095503
E-pasts: pasts@fm.gov.lv; www.fm.gov.lv

Skaidrojums par papildatvaļinājuma un darba nespējas izdevumu attiecināmību no Eiropas Savienības fondu līdzekļiem

Finanšu ministrija kā Eiropas Savienības (turpmāk – ES) struktūrfondu un Kohēzijas fonda vadošā iestāde (turpmāk – vadošā iestāde) sniedz skaidrojumu par **papildatvaļinājumu un darba nespējas izdevumu attiecināmību** Eiropas Savienības struktūrfondu (turpmāk – ES fondi), līdzfinansēto projektu ietvaros.

Skaidrojam, ka no ES fondiem finansē tikai tādas izmaksas, kas, pirmkārt, ir tiesiskas un nepārkāpj normatīvos aktus, un, otrkārt, ir paredzētas kā attiecināmas izmaksas konkrētajā ES fondu aktivitātē vai apakšaktivitātē. Gadījumā, ja konkrētās izmaksas tiek veiktas, pārkāpjot normatīvos aktus, tās nav attiecināmas, un iestājas neatbilstība Ministru kabineta 2010.gada 10.augusta noteikumu Nr.740 „Kārtība, kādā ziņo par Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda ieviešanā konstatētajām neatbilstībām, pieņem lēmumu par piešķirtā finansējuma izlietojumu un atgūst neatbilstošus izdevumus” izpratnē.

Attiecībā uz papildatvaļinājumiem norādām, ka Darba likuma 151.panta pirmā daļa nosaka divus gadījumus, kad darba ņēmējam obligāti ir jāpiešķir papildatvaļinājums. Šā panta otrā daļa, savukārt, nosaka, ka darba koplīgumā vai darba līgumā darba devējs pēc savas iniciatīvas var noteikt arī citus gadījumus, kad darbiniekam piešķirams ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 42.pants noteic, ka amatpersonai (darbiniekam; turpmāk - darbinieks) piešķir Darba likumā noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu. Papildus tam darbiniekam var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām. Uz šā likuma pamata izdoto Ministru kabineta 2010.gada 21.jūnija noteikumu Nr.565 „Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām” 103.punkts paredz darbinieka tiesības uz apmaksātu papildatvaļinājumu atbilstoši darbinieka darbības un tās rezultātu novērtējuma rezultātiem.

Līdz ar to atsevišķos gadījumos darba devējam ir obligāti jāpiešķir papildatvaļinājums, bet citos gadījumos papildatvaļinājuma noteikšanu var regulēt iekšējos normatīvajos aktos vai, piemēram, darba koplīgumā.

Daudzas iestādes papildatvaļinājuma noteikšanu regulē darba koplīgumā, līdztekus ārējos normatīvajos aktos noteiktajam obligāti piešķiramajam papildatvaļinājumam paredzot arī citus papildatvaļinājuma piešķiršanas gadījumus. Norādām, ka šāda prakse nav pretrunā ar ārējiem normatīvajiem aktiem, jo tie ļauj darba devējam noteikt atsevišķus papildatvaļinājuma piešķiršanas nosacījumus, taču vēršam uzmanību uz to, ka ir **jāievēro vienlīdzīgie nosacījumi** gan attiecībā uz ES fondu projektā nodarbinātajiem, gan citiem attiecīgās iestādes darbiniekiem, kuru atlīdzība netiek segta no ES fondu līdzekļiem. Proti, nedrīkst, ņemot vērā attiecināmību no ES fondu līdzekļiem, ES fondu projektā nodarbinātajiem darbiniekiem, kuru atlīdzība tiek segta no ES fondu līdzekļiem, noteikt labvēlīgākus nosacījumus nekā pārējiem darbiniekiem.

Papildus vēršam uzmanību uz to, ka, piešķirot jebkāda veida atvaļinājumu (t.sk. arī papildatvaļinājumu) darbiniekam, kura atlīdzība ES fondu līdzfinansēta projekta ietvaros tiek segta no ES fondu līdzekļiem, ir jāievēro **proporcionalitātes princips**. Proti, ES fonda projekta īstenošanā iesaistītā personāla atlīdzības izmaksas ir attiecināmas proporcionāli un **tikai par to laika periodu, kas ir nostrādāts projekta īstenošanā**.

Attiecībā uz darba nespēju norādām, ka likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.panta pirmā daļa noteic, ka darba devējam ir pienākums apmaksāt darba ņēmēja slimības lapu A no slimības otrās līdz trešajai darba nespējas dienai **ne mazāk** kā 75% apmērā. Savukārt, no ceturtais līdz desmitajai darba nespējas dienai – **ne mazāk** kā 80% apmērā no darba ņēmēja vidējās izpeļņas. No šo tiesību normu gramatiskās interpretācijas izriet, ka darba devējam ir obligāts pienākums apmaksāt darba nespējas lapas kā minimums 75% apmērā un kā minimums no slimības otrās dienas. Vārdi „ne mazāk kā” pieļauj situāciju, ka darba devējs noteic citus (taču šajā gadījumā obligāti labvēlīgākus), nosacījumus slimības lapu apmaksai. Ja labvēlīgāki nosacījumi ir atrunāti, piemēram, darba koplīgumā, šādus izdevumus var uzskatīt par attiecināmajiem izdevumiem ES fondu projektu ietvaros. Vienlaikus norādām, ka arī attiecībā uz darba nespējas izdevumu apmaksu ir jānodrošina vienlīdzīga attieksme pret visiem attiecīgās iestādes vai organizācijas darbiniekiem – arī tiem, kuri nav nodarbināti ES fondu projektā.

Apkopojot iepriekšminēto, uzsveram, ka apmaksai no ES fondu līdzekļiem var būt attiecināmi tikai tādi ar darba ņēmēju atlīdzību saistīti izdevumi, kas tieši izriet no ārējo normatīvo aktu prasībām, ietverot obligātu pienākumu darba devējam un nepārprotamas tiesības darba ņēmējiem. Papildus, **ja ārējie normatīvie akti šādu iespēju paredz (pretstatā atlīdzības veidiem, kas vispār nav paredzēti ārējos normatīvajos aktos)**, un, ja tiek ievēroti vienlīdzības un proporcionalitātes principi, attiecināmi var būt tādi izdevumi, kurus darba devējs pēc savas iniciatīvas ir paredzējis papildus obligātajām ārējos normatīvajos aktos noteiktajām darbinieku tiesībām un kas skaidri noteikti darba līgumā, koplīgumā vai iekšējos normatīvajos aktos, t.sk., iekšējos darba kārtības noteikumos vai ar atsevišķu iestādes rīkojumu.

K.Verbilo 67083941
D.Lasmane 67083812