

Bezalgas atvaļinājums (Permitteringer)

Jautājumi un atbildes par pamatotu nosūtīšanu bezalgas atvaļinājumā, karantīnu un brīdinājuma periodu.

Atjaunots: 23.03.2020

Kur man atrast nosacījumus par dienas naudas izmaksāšanu ja tieku nosūtīts bezalgas atvaļinājumā?

- Sociālās apdrošināšanas likuma (Folketrygdloven) 4.nodaļā (§ 4-7 attiecināms uz jautājumiem par bezalgas atvaļinājumu)
- Noteikumos par dienas naudas izmaksām, 6.nodaļā
- Pagaidu noteikumos par izņēmumiem attiecībā uz sociālās apdrošināšanas likumu (Folketrygdloven) un darba vides likumu (arbejdsmljøloven) saistībā ar Covid-19 – pandēmiju, 2.nodaļā.

Cik ilgi darba devējam jāmaksā alga darbiniekiem, kuri nosūtīti bezalgas atvaļinājumā?

Darba devējam jāmaksā pilna alga brīdinājuma perioda laikā. Kad brīdinājuma termiņš ir pagājis, sākas darba devēja atbildības periods. Sākot ar 20.martu, šis periods ir samazināts no 15 līdz 2 dienām. Darba devēji, kuri uz 20.martu jau ir apmaksājuši darbiniekam 2 vai vairāk dienas, tiek atbrīvoti no tālāka pienākuma maksāt algas. Ir svarīgi norādīt uz atšķirību starp algu, kura jāizmaksā kopš brīža kad darbinieks brīdināts par nosūtīšanu bezalgas atvaļinājumā (brīdinājuma termiņš/varsling om permittering) un algu, kura jāizmaksā pēc tam, kad bezalgas atvaļinājums ir sācies. Darba devēja atbildības periods 2 dienu apmērā nav tas pats, kas periods pēc tam, kad darbinieks brīdināts par nosūtīšanu bezalgas atvaļinājumā (šis periods parasti ir 14 dienas, bet zināmos apstākļos var tikt samazināts līdz 2 dienām – atbildes uz šiem jautājumiem skatāmas zemāk šajā lapā)

Kas notiek pēc darba devēja atbildības period beigām?

Valsts pārņem maksājumu atbildību pēc 20.marta. Darbiniekiem bezalgas atvaļinājumā tiek nodrošināta alga 100% apmērā ja tās apjoms nav lielāks par 6G. Šī alga tiek nodrošināta, sākot ar 3.dienu līdz 20.dienai ieskaitot. Kaut arī izmaiņas ir stājušās spēkā kopš 20.marta, valdība ir brīdinājusi, ka formāli šie nosacījumi būs pieejami no nākamās nedēļas. Tāpat tiek brīdināts, ka darba ņēmēji saņems iztrūkstošo pēcapmaksu tiklīdz būs sakārtots tehniskais risinājums un NAV būs izskatījis pieteikumu. Tie, kuri jau nosūtīti bezalgas atvaļinājumā un joprojām saņem algu no darba devēja, pāries uz jaunajiem nosacījumiem, sākot ar 20.martu. Tas, kas uz doto brīdi vēl ir neskaidrs, ir situācija attiecībā uz studentiem, kuri ir nosūtīti bezalgas atvaļinājumā. Par cik valsts ir pārņēmusi darba devēja maksājumu atbildību, jācer, ka arī studentiem būs iespēja to izmantot, sākot no 20.marta. Tomēr, ja bezalgas atvaļinājumā esošajam jāizpilda parastie nosacījumi dienas naudas saņemšanai, tad diemžēl liela daļa studentu šiem nosacījumiem neatbildīs.

Kas notiek ar dienas naudu atrodoties bezalgas atvaļinājumā Lieldienu laikā?

Īpašie noteikumi šobrīd ir spēkā neesoši, līdz ar to bezalgas atvaļinājumā esošajam ir tiesības saņemt dienas naudu arī Lieldienās.

Izmaiņas likumdošanā nosaka, ka dienas nauda bezalgas atvaļinājumā esošajam jāizmaksā kā parasti arī svētku un svinamajās dienās. Bezalgas atvaļinājumā esošajam nav nepieciešams darīt ko īpašu šajā sakarā, atskaites lapa (medlekort) izpildāma kā parasti.

Darba devējiem nav vairs nepieciešams iesniegt pieteikumu par atbrīvošanu no īpašajiem noteikumiem saistībā ar darbinieka sūtīšanu bezalgas atvaļinājumā svētku un svinamajās dienās.

Vai par darba devēja periodu uzskatāmas kalendārās dienas vai darba dienas? Kā tas tiek aprēķināts daļēja bezalgas atvaļinājuma gadījumos un daļēja laika gadījumos?

Darba devēja algas izmaksas pienākums tiek regulēts Bezalgas atvaļinājuma algas likumā (permitteringslønnsloven). Vienīgais izmaiņits nosacījums ir dienu daudzums. Tātad tie paši principi, kuri attiecināmi aprēķinot algas izmaksas pienākumu 15 dienām, attiecināmi arī izdarot aprēķinu algas izmaksas pienākumam 2 dienu apjomā. Sūtot darbinieku bezalgas atvaļinājumā 100% apmērā darba devēja algas apmaksas periods attiecināms uz pirmajām divām pilnajām darba dienām, kurās darbiniekam būtu jāatrodas darbā. Nosūtot darbinieku bezalgas atvaļinājumā 50% apmērā tas attiecināms uz 4 pusēm darba dienas, kurās darbiniekam būtu bijis jāatrodas darbā.

Darba devējam ir pienākums apmaksāt algu pirmajās divās dienās no bezalgas atvaļinājuma, pamatojoties uz algas pienākuma likuma (lønnspliktloven) § 3 nr. 1 pirmo sadaļu. Algas izmaksas pienākums attiecināms tikai uz laiku, kurā darba ņēmējs ir atbrīvots no darba pienākumiem.

NAV Pārvaldības centrs (NAV Forvaltning) izvērtē, kad algas izmaksas pienākums ir beidzies. Darba devējam ir pienākums maksāt bezalgas atvaļinājumā nosūtītajam darbiniekam algu par divām darba dienām. Dienas nauda var tikt piešķirta tikai tad, kad darba devēja algas izmaksas pienākums ir izpildīts.

Darba ņēmējam, kurš atrodas pilna laika darba attiecībās (37,5 stundas nedēļā), pēc bezalgas atvaļinājuma uzsākšanas jāsaņem alga par 15 stundām (2x7,5). Tātad dienas nauda var tikt piešķirta, sākot no pirmās darba dienas pēc tam, kad darba ņēmējs pavadījis bezalgas atvaļinājumā 15 stundas.

Tas pats attiecināms uz daļēja laika darbiniekiem. Darba ņēmējam, kurš strādā 60% no pilna darba laika, ir tiesības saņemt algu par 9 stundām, un dienas nauda var tikt piešķirta, sākot no pirmās darba dienas pēc tam, kad darbinieks 9 stundas ir bijis atbrīvots no saviem darba pienākumiem.

Ja darbinieks strādā darba devēja algas izmaksas atbildības periodā (atrodas daļējā bezalgas atvaļinājumā), tad darba devēja algas izmaksas atbildība tiek attiecīgi koriģēta.

Kuras dienas uzskatāmas par dienām ar darba devēja algas atbildību, izvērtējams individuāli:

- Laiks, kas ierēķināms darba devēja atbildības periodā, ir laiks, kurā darbiniekam parasti būtu bijis jāatrodas darba vietā, ja darbinieks nebūtu nosūtīts bezalgas atvaļinājumā.
- Sestdienas un svētdienas tiek ieskaitītas tikai tad, ja tās parasti ir darbinieka darba dienas,
- Svētku un svinamās dienas tiek ieskaitītas (arī tad, ja tās iekrīt sestdienā vai svētdienā),

neatkarīgi no tā, vai darbiniekam šajās dienās būtu bijis jāstrādā vai nē, pie nosacījuma, ka darba devējs parasti maksā algu par šīm dienām, vadoties pēc likuma vai nozares koplīguma.

Vai darba devējs var piesaistīt papildu darbaspēku laikā, kad pastāvīgie darbinieki nosūtīti bezalgas atvaļinājumā?

Nē! Bet ja tomēr radusies nepieciešamība pēc darba spēka, pastāvīgie darbinieki var tikt izsaukti uz darbu uz laiku, taču tas netiks uzskatīts par jaunu bezalgas atvaļinājuma periodu. Skatīt galvenā koplīguma (Hovedavtalen) § 7-3 (7) un uz paragrāfu attiecinātās piezīmes.

Vai ir kādas izmaiņas attiecībā uz noteikumiem par aprūpē esošiem tuviniekiem (darba vides likums §12-10)?

Nē, uz šo brīdi nav nekādu izmaiņu likumdošanā saistībā ar aprūpes pabalstiem. Mums nav arī zināms, ka būtu iesniegti kādi priekšlikumi šādām izmaiņām.

Vai šie nosacījumi, kad valsts maksā no 2. līdz 20.dienai pēc došanās bezalgas atvaļinājumā, tiks attiecināti uz visiem, kuri tiks nosūtīti bezalgas atvaļinājumā? Vai arī tikai uz tiem, kuriem ir tiesības pieprasīt dienas naudu?

Mēs pieņemam, ka tas tiks attiecināts uz visiem darbiniekiem, kuri tiks nosūtīti bezalgas atvaļinājumā, pamatojoties uz to, ka krīzes risinājumi ir ieviesti, lai palīdzētu darba devējiem pārvarēt izaicinājumus, saīsinot darba devēja atbildības periodu līdz 2 dienām agrāko 15 dienu vietā. Bet pagaidām mēs vēl neesam redzējuši nosacījumus galīgā variantā, līdz ar to pilnībā vēl nevaram atbildēt uz šo jautājumu.

Norādām arī uz to, kas rakstīts par šo jautājumu preses ziņojumā 20.03.2020: Bezalgas atvaļinājumā esošajiem tiek nodrošināta 100% alga līdz 6G apmērā, sākot no 3. dienas un līdz 20.dienai ieskaitot. Izmaiņas stājas spēkā 20.martā, **taču konkrētāki nosacījumi būs pieejami nākamās nedēļas laikā.** Darbinieki saņems pēcapmaksu un neizmaksāto starpību tiklīdz būs sakārtots tehniskais risinājums un NAV būs izskatījis pieteikumu. Tie, kuri nosūtīti bezalgas atvaļinājumā un joprojām saņem algu no darba devēja, pāriet uz jaunajiem nosacījumiem sākot ar 20.martu ieskaitot.

Vai tas ir darba devējs, kurš izmaksā «algu» un valsts to atmaksā darba devējam? Vai arī viss tiks aizkavēts un būs ilgi jāgaida, lai saņemtu naudu?

Darba ministrs iesaka darba devējiem, kuru likviditāte to atļauj, veikt dienas naudas priekšapmaksu. Viņš tāpat ir apsolījis, ka visi uzņēmumi, kuri sekos viņa aicinājumam, saņems atpakaļ visu līdz pēdējai kronai. Mēs vēl neesam redzējuši galējo likuma variantu un tādēļ vēl nevaram to pilnībā apstiprināt, jo esam par to tikai lasījuši.

Vai darbinieki vecumā starp 62 un 67 gadiem, kuri vienlaikus strādā un saņem arī pensiju (priekšlaicīgo pensiju AFP un valsts pensiju) var pieprasīt arī dienas naudu gadījumā, ja viņi tiek nosūtīti bezalgas atvaļinājumā?

Vadoties pēc NAV teiktā, atbilde ir jā. Ja darbinieks ir vecumā starp 62 un 67 gadiem un zaudē darba ienākumus, viņam ir tiesības uz dienas naudu arī tad ja viņš vienlaikus saņem arī pensiju. Personai jāizpilda spēkā esošie nosacījumi dienas naudas saņemšanai.

NAV mājas lapā joprojām lasāms, ka pagaidu nosacījumi pašnodarbinātajiem par sociālo palīdzību un dienas naudu 80% apmērā vēl nav ieviesti. Kas notiek?

Šobrīd nav nekas tuvāk noskaidrots, kā vien tas, ka Stortings 16.martā ir lūdzis valdībai ieviest šādus nosacījumus. Tiklīdz būs zināms kas vairāk, mēs par to ziņosim.

Kāds ir dienas naudas aprēķina pamats tiem, kuri nosūtīti bezalgas atvaļinājumā?

Dienas naudas apjoms tiem, kuri nosūtīti bezalgas atvaļinājumā, sākot ar 20.martu, 2020.gadu ieskaitot, sastāda 80 procentus no dienas naudas aprēķina pamatojuma summai līdz 3 G un 62,4 procentus no dienas naudas aprēķina pamatojuma summai starp 3G un 6G. Tas pats attiecināms arī uz tiem, kuriem uzteikts darbs no 20.marta ieskaitot.

Vai visiem, kuri atrodas bezalgas atvaļinājumā, ir tiesības prasīt dienas naudu?

Nē, ir jābūt izpildītai prasībai par samazinātu darba laiku, lai varētu pieprasīt dienas naudu. Līdz 20.martam šī prasība bija tāda, ka darba laikam bija jābūt samazinātam vismaz par 50%. Sākot ar 20.martu šī prasība ir samazināta līdz 40%. Tas nozīmē, ka, piemēram, pilna laika darbinieks, kuram piešķirts bezalgas atvaļinājuma uz divām dienām nedēļā, var prasīt dienas naudu. Valdība cer, ka, nodrošinot labvēlīgus apstākļus «rotējošiem bezalgas atvaļinājumiem», tiks panāks, ka ekonomiskais apgrūtinājums katram atsevišķam darbiniekam būs mazāks. To, kas uzskatāms par parasto darba laiku, nosaka sociālās apdrošināšanas likuma (folketrykdeloven) § 4-3. Tur norādīts, ka par parasto darba laiku uzskatāms tas darba laiks, kas konkrētajai personai bija noteikts pirms darba laika tika samazināts.

Vai šobrīd jāreķinās ar gaidīšanas laiku, lai saņemtu dienas naudu?

Nosacījums par 3 dienu gaidīšanas laiku līdz tiek uzsākta dienas naudas izmaksāšana, ir atcelts, sākot ar 20.martu ieskaitot. Līdz ar to tiem, kuri nosūtīti bezalgas atvaļinājumā, nebūs jādzīvo trīs dienas bez ienākumiem. Izmaiņas attiecas arī uz tiem, kuri saņēmuši darba uzteikumu un pieteikušies uz dienas naudas saņemšanu.

Vai dienas naudas likme izmainīta arī tiem, kuri jau agrāk sākuši saņemt dienas naudu?

Nav ienācis priekšlikums par to, ka šie nosacījumi attiecināmi arī uz tiem, kuri saņem dienas naudu cita iemesla kā bezalgas atvaļinājuma pēc, vai arī uz tiem, kuri zaudējuši darbu jau iepriekš. Preses ziņojumā 20.martā 2020.gadā valdība raksta: dienas nauda tiek palielināta tiem, kuriem piešķirts bezalgas atvaļinājums, kā arī tiem, kuri zaudējuši darbu.

Vai ir izmainīta zemākā ienākumu robeža dienas naudas saņemšanai?

Zemākā ienākumu robeža dienas naudas saņemšanai ir pazemināta līdz 0,75G ienākumiem pēdējo 12 mēnešu laikā, vai arī 2,25G ienākumiem pēdējo 36 mēnešu laikā. sākot no 20.marta ieskaitot. Tas attiecināms kā uz bezalgas atvaļinājumā nosūtītajiem, tā arī uz bezdarbniekiem.

Cik ilgi es varu saņemt dienas naudu, atrodoties bezalgas atvaļinājumā?

Bezalgas atvaļinājumā esošie var saņemt dienas naudu līdz 26 nedēļām 18 mēnešu laika periodā pilnīga vai daļēja bezalgas atvaļinājuma gadījumā pie tā paša darba devēja. Departamentam ir iespēja šo periodu pagarināt, izmainot priekšrakstu sociālās apdrošināšanas likumam (folketrygdeloven). Sociālās apdrošināšanas likuma § 4-7 attiecināms uz dienas naudu bezalgas atvaļinājumā esošajiem. Priekšraksta par dienas naudu (Dagpengeforskriften (FOR-1988-09-16-890),) 6 nodaļa attiecināma uz bezalgas atvaļinājumā esošajiem.

Vai izmaiņām bezalgas atvaļinājuma likumdošanā ir kāda nozīme attiecībā uz nosūtīšanu bezalgas atvaļinājumā, kas jau uzsākta?

Jā. Pirmkārt, darba devējiem, kuri jau 2 dienas izmaksājuši algu, vadoties pēc bezalgas atvaļinājuma likuma, ir iespēja izvairīties no tālākiem pienākumiem attiecībā uz algas izmaksām. Otrkārt, dienas naudas aprēķina pamatojums tiks regulēts uz augšu, sākot no 20.marta. Tas attieksies arī uz tiem, kuri jau bija nosūtīti bezalgas atvaļinājumā

Vai es varu tik nosūtīts bezalgas atvaļinājumā, pamatojot to ar korona vīrusu?

Ir svarīgi, lai pamatojums būtu balstīts uzņēmuma situācijā un nevis darbinieka situācijā. Situācija ar korona vīrusu pati par sevi nedod pamatu bezalgas atvaļinājumam. Uzmanies, lai tas netiktu nelietīgi izmantots!!

Piemēram, karantīna nav uzskatāma par pamatotu iemeslu bezalgas atvaļinājumam!

*Tikai **problēmas, saistītas ar nodarbinātību**, dod pamatu nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā. Tas nozīmē, ka darbinieki ierobežotā laika periodā nevar tikt nodarbināti uzņēmumā atbildīgā veidā. Tai jābūt pagaidu situācijai.*

Korona vīruss var, piemēram, izraisīt piegādes pārtraukumus no apakšpiegādātājiem Ķīnā vai Itālijā, vai arī samazināt pieprasījumu. Šāds notikumu attīstības iznākums var būt par pamatu nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā, jo nav iespējams turpināt darbinieku nodarbinātību.

Ja korona vīruss ir par pamatu ar ražošanu saistītām problēmām sakarā ar preču un izejvielu piegādi no citām ražotnēm, tas uzskatāms par pietiekošu pamatu nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā. Tieši šādu situāciju atrisināšanai paredzēts Galvenais koplīgums (Hovedavtalen).

Kā rīkoties, ja man manā darba vietā vairāk nav veicamo pienākumu, bet mans darba devējs (bezpēļņas organizācija) joprojām saņem dotācijas tā, ka patiesībā manai darba vietai mana aiziešana bezalgas atvaļinājumā ekonomiski neko nemaina?

Joprojām var pastāvēt nepieciešamība nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā gadījumos, kad ir problēmas ar darbinieka nodarbinātību, kaut arī bezpēļņas organizācija joprojām saņem dotācijas. Dotācijas parasti netiek piešķirtas noteiktiem amatiem, bet gan organizācijai kā tādai. Lai nosūtīšana bezalgas atvaļinājumā būtu likumīga, jābūt izpildītai prasībai par situāciju, kad «darbinieks nevar turpināt tikt nodarbināts uzņēmumā ekonomiski atbildīgā veidā».

Mēs uzskatām, ka šādās situācijās brīdinājuma periods nevar būt 2 dienas. Joprojām jābūt izpildītam nosacījumam par neparedzētiem notikumiem un iztrūkstoši veicamie darba pienākumi nav pietiekošs pamatojums, lai izmantotu 2 dienu periodu.

Vai mājas karantīna ir pietiekošs iemesls nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā?

Ja kādā Norvēģijas uzņēmumā ir daudzi darbinieki, kas uzturējušies vietās ar lielu korona vīrusa izplatību, kā Ķīna un Irāna, tad šāds uzņēmums var būt par piemēru tam, ka uzņēmuma vadība izlemj, ka darbiniekiem jāuzturas mājas karantīnā 14 dienas. Pēc mūsu ieskatiem ir diezgan skaidri redzams, ka inficēšanās risks nav uzskatāms par pietiekošu pamatu nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā, vadoties pēc Galvenā koplīguma (Hovedavtalen) nosacījumiem. Inficēšanās risks pats par sevi nerada nodarbinātības problēmas. Galvenais koplīgums nosaka iespējas izmantot bezalgas atvaļinājumu ar 2 dienu brīdinājumu īpašās, ārpus kontroles esošās situācijās un nav izmantojams mājas karantīnas gadījumos, lai aizsargātu citus darbiniekus no inficēšanās.

NAV jau agrāk savā informatīvajā ziņojumā ir izskaidrojis, ka inficēšanās risks un karantīna var būt par pamatojumu slimības lapai, tas nozīmē, ka darbinieks saņem slimības naudu pēc parastajiem nosacījumiem. Tas ir ārsts, kurs izlemj, vai konkrētajai personai vajadzīga slimības lapa saistībā ar karantīnu.

Mēs redzam, ka NAV ir nedaudz precizējis savu skatījumu. No informatīvā ziņojuma izriet, ka veselām personām, kurām par veselību atbildīgās varas iestādes nav uzlikušas par pienākumu uzturēties karantīnā, nav tiesību saņemt slimības naudu. Tajā pašā laikā NAV aicina darbiniekus un darba devējus sadarboties, lai atrastu labus risinājumus šajā grūtajā situācijā.

Tas pats attiecināms uz personām, kuras atrodas inficēšanās riska grupā. Mēs uzskatām, ka pēdējiem – vadoties no medicīniski profesionālā vērtējuma – var tikt piešķirta slimības lapa/uzlikta karantīna.

Ir skaidri redzams, ka NAV paziņojums izslēdz papildus diskusijas par iespējām izmantot inficēšanās risku kā pamatojumu bezalgas atvaļinājuma izmantošanai. Tādēļ nav arī pamata noslēgt īpašas vienošanās par sūtīšanu bezalgas atvaļinājumā lokāli, jo tas var novest pie sekām, kad darbiniekiem jāuzņemas ekonomiskais slogs, kas var rasties gadījumā, ja bezalgas atvaļinājums ir ilgāks par 15 dienām, kas ir darba devēja atbildības periods.

NHO (Darba devēju organizācija) raksta sekojošo par mājas karantīnu un bezalgas atvaļinājumu:

"Ja vairāki darbinieki, vai arī darbinieki, kuri ieņem uzņēmumam svarīgus amatus, nonāk karantīnā/saslimst, tad tas var novest pie tā, ka pārējiem darbiniekiem nav iespējams pildīt savus pienākumus ekonomiski atbildīgā veidā.

Šādos gadījumos var būt pamatoti nosūtīt bezalgas atvaļinājumā visus vai arī daļu no atlikušajiem darbiniekiem. Uzņēmumam arī jāizvērtē, vai tas spējīgs turpināt ekonomiski atbildīgu darbību, veicot darbinieku pagaidu norīkošanu citos darbos.

Cik īss ir brīdinājuma periods, kurā man var tikt paziņots, ka tieku sūtīts bezalgas atvaļinājumā?

Darba devējam ir pienākums brīdināt darbiniekus par sūtīšanu bezalgas atvaļinājumā. Parastais brīdinājuma periods ir 14 dienas.

Gadījumā, kad par pamatu sūtīšanai bezalgas atvaļinājumā ir neparedzēti apstākļi, brīdinājuma periods var būt 2 dienas, pamatojoties uz Galvenā koplīguma § 7-3 (2) ar norādi uz darba vides likuma § 15-3 (10). Brīdinājuma perioda ilgums pamatā tiek atrunāts starp darba devēju un darbiniekiem.

Nosūtīšana bezalgas atvaļinājumā, kas radusies korona vīrusa dēļ, gan iepriekš paredzama, gan arī neparedzama. Iemesls brīdinājuma perioda ilgumam skaidri jādefinē brīdinājumā par bezalgas atvaļinājumu. NAV parasti nemēdz apšaubīt saīsinātu brīdinājuma periodu, ja tam par iemeslu kalpo nosacījumi, kas atrunāti darba vides likumā saistībā ar negadījumiem, dabas katastrofām vai citiem neparedzētiem notikumiem.

Vai ir panākta vienotība attiecībā par to, ka brīdinājuma laiks, vadoties pēc Galvenā koplīguma nosacījumiem, koronas perioda ir 2 dienas?

Nē, tā nav. No Galvenā koplīguma 7-3 (2) 1 un 2 izriet sekojošais:

1. Nosūtīšana bezalgas atvaļinājumā notiek ar 14 dienu brīdinājumu.
2. Nosūtot bezalgas atvaļinājumā neparedzētu apstākļu dēļ, kuri minēti darba vides likuma § 15-3 (10), brīdinājuma periods ir 2 dienas, ugunsgrēka gadījumā 14 dienas.

Lai saprastu, kas uzskatāms par neparedzētiem apstākļiem, mums jāskatās darba vides likuma § 15-3 (10). Tajā rakstīts sekojošais: ja nelaimes gadījums, dabas katastrofa vai citi neparedzēti apstākļi nosaka, ka ir nepieciešams pilnībā vai daļēji apturēt darbību...

Tas tāpat saistīts ar neparedzētiem apstākļiem, kā, piemēram, nelaimes gadījumi vai dabas katastrofas. Korona vīruss, kas nu jau izplatījies vairākas nedēļas, pats par sevi neieder šajā definīcijā. Piemērs neparedzētiem apstākļiem varētu būt, ka varas iestādes, bez iepriekšēja brīdinājuma un nekavējoties, izdod darbības aizliegumu noteiktās nozarēs. Protams, tālāk arī pārējiem nosacījumiem ir jābūt izpildītiem.

Kādas ir mūsu (biedru/ uzticības personu) rīcības iespējas, kad darba devējs panāk savu un tiek pieņemts lēmums par 2 dienu brīdinājuma periodu un mēs uzskatām, ka tas nav pareizi?

Ir jāseko darb devēja lēmumam. Darbiniekiem paliek tas, ko mēs saucam par rezignācijas pienākumu. Tas nozīmē, ka, kaut arī abas puses nav vienprātis, ir jāpakļaujas darba devēja lēmumam. Darbiniekiem ir iespējams turpināt lietu vēlāk. To var darīt vai nu ar uzticības personas palīdzību, kura pieprasa sarunas, vadoties pēc galvenā koplīguma § 2-3, vai arī to var darīt individuāli, izvirzot darba devējam algas prasību.

Vai pastāv iespēja, ka visi uzņēmuma darbinieki tiek nosūtīti bezalgas atvaļinājumā, vai arī uzticības personai un atbildīgajam par darba drošību ir jāpaliek? Vai šīs personas var tikt nosūtītas daļēji bezalgas atvaļinājumā?

Pamatā visi var tikt atvaļināti. Īpašā aizsardzība, kas paredzēta uzticības personām pēc Galvenā koplīguma 5-11 un 7-1 paredzēta gadījumiem, kad uzņēmumā vēl joprojām ir darbinieki, kuri nav atvaļināti.

Vai uzņēmumā var tikt ieviests 21 dienas brīdinājuma periods 14 dienu vietā?

Pēc Galvenā koplīguma vadoties brīdinājuma periods ir 14 dienas, alternatīvi 2 dienas neparedzētu apstākļu gadījumos. Noteikt dota iespēja noteikt 21 dienas uzteikuma periodu lokāli.

Uz cik ilgu laiku es varu tikt atvaļināts/a?

Sekojošais izriet no Galvenā koplīguma LO-NHO § 7-1 **Nosacījumi nosūtīšanai bezalgas atvaļinājumā**

1. Bezalgas atvaļināšana var notikt, kad faktiskais pamatojums tam, ka uzņēmumam tas ir nepieciešams.
2. Bezalgas atvaļināšana saistībā ar 1.punktu nedrīkst būt ilgāka par 6 mēnešiem, ja vien puses nevienojas, ka joprojām pastāv pamats to turpināt.

Apmeklē arī www.nav.no lai uzzinātu, cik ilgi tev ir tiesības saņemt dienas naudu bezalgas atvaļinājuma gadījumā: tev ir tiesības saņemt dienas naudu 26 nedēļu apmērā 18 mēnešu periodā. Bezalgas atvaļinājuma periods attiecas uz katru darba devēju atsevišķi un tiek rēķināts, sākot ar pirmo darba dienu pēc tam, kad beidzies darba devēja algas izmaksas pienākuma periods.

Zivju apstrādes un zivju eļļas produkcijas uzņēmumos maksimālais periods ar tiesībām saņemt dienas naudu ir 52 nedēļas 18 mēnešu periodā.

Vai var tikt iedots nosacīts bezalgas atvaļinājums, tas nozīmē, bezalgas atvaļinājums ar nosacījumu, ka vairāki darbinieki nonāk karantīnā?

Korona vīruss nedod iespēju piešķirt nosacītu bezalgas atvaļinājumu (Ja vien nerodas īpaša situācija). Nosacīts bezalgas atvaļinājums var tikt izmantots tikai streika/konflikta gadījumos uzņēmumā, kurš izlēmis sūtīt savus darbiniekus bezalgas atvaļinājumā. Šī ir vienīgā situācija, kurā Galvenais koplīgums paredz iespēju pielietot nosacītu bezalgas atvaļināšanu, HA § 7-5.

Kādi ir nosacījumi zivju industrijā?

Zivju apstrādes uzņēmumi ir atbrīvoti no nosacījumiem par algas izmaksas pienākumu, sūtot darbiniekus bezalgas atvaļinājumā, pēc bezalgas atvaļinājuma likuma § 1 (3). Uz šiem uzņēmumiem netiek attiecināti nosacījumi par algas izmaksas pienākumu, tāpat spēkā ir citi brīdināšanas noteikumi, kas saistīti ar izejvielu piegādi, u.t.t, kā arī īpaši priekšraksti, kuri nav iekļauti likumos, kuri tiek pārskatīti šobrīd.

Kam jābūt norādītam brīdinājumā par bezalgas atvaļinājumu?

NAV:

Brīdinājums darbiniekiem un algas izmaksas pienākums gadījumos, kad darbinieki tiek nosūtīti bezalgas atvaļinājumā. Parasti darbiniekiem jāsaņem brīdinājums par bezalgas atvaļināšanu, vēlākais, 14 dienas pirms bezalgas atvaļinājuma stāšanās spēkā. Neparedzētu apstākļu gadījumā brīdinājuma termiņš parasti ir 2 dienas.

- Brīdinājumam par bezalgas atvaļinājumu jābūt datētam, jābūt norādītiem termiņiem, atvaļināšanas iemeslam, kādos apjomos notiek atvaļināšana, atvaļināšanas ilgums, un dienas kurās darba devējam ir likumā noteikts pienākums maksāt algu.
- Tā ir darba devēja atbildība uzrādīt protokolus par pārrunām ar darbiniekiem, vai arī citu, līdzvērtīgu, dokumentāciju. No šīs dokumentācijas jātop redzams, ko darba devējs ir darījis, lai izvairītos no atvaļināšanas un ka darba devējs ir darījis to, kas no viņa būtu jāsapņā.
- Nosacījumi Galvenajā koplīgumā ņemami par pamatu, izskatot bezalgas atvaļināšanas lietas uzņēmumos, uz kuriem koplīgums nav attiecināms un kuros nav uzticības personu.

Informācijas ziņojumā par dienas naudu izmaksu bezalgas atvaļināšanas gadījumā stāv rakstīts vairāk arī par prasībām pret darba devēju atvaļināšanas gadījumā. Tiek ņemta vērā vienošanās abu pušu starpā sekojošajos punktos:

1. vai bezalgas atvaļināšana ir pamatota Galvenā koplīguma ietvaros
2. Vai bezalgas atvaļināšanas pamatā ir darba trūkums vai arī citi nosacījumi, ko darba devējs nespēj ietekmēt
3. vai darba devējs ir darījis to, ko no viņa būtu jāsapņā, lai izvairītos no atvaļināšanas.

Visiem šiem trīs punktiem, kā arī tam, vai panākta vienošanās pušu starpā, ir jābūt dokumentētām protokolā.

Ja esmu nosūtīts bezalgas atvaļinājumā 20% apmērā no darba laika un darba devējs vēlas palielināt, kādi nosacījumi tad ir spēkā?

Tad darba devējam jāsapņā jauns brīdinājums par bezalgas atvaļināšanu.

Ja atrodos bezalgas atvaļinājumā un man ir iespēja saņemt ienākumus no cita darba, kas tad notiek ar dienas naudas izmaksu??

Dienas nauda no NAV tik samazināta attiecība pret ienākumiem. Ja tu saņem darba piedāvājumu, kurš konkurē ar darbu, kurā esi atvaļināts, tad pamatā nedrīksti to pieņemt, ja vien tavš darba devējs tam nepiekrīt.

Ja kādam ir uzteikts darbs, vai arī viņš pats to ir uzteicis pirms «korona krīzes» un uzņēmums uzsāk bezalgas atvaļināšanu, vai arī uzteiktā persona var tik atvaļināta?

Ja darba devējs uzskata, ka ir bijis pamats darba attiecību pārtraukšanai saistībā ar apstākļiem uzņēmumā un ir to arī izdarījis, darbiniekam jārespektē parastais darba uzteikuma periods. Apstiprinājums tam atrodams arī Rt-1984-400.

Atbilde nav tik viennozīmīga, ja darbinieks darba attiecības uzteicis pats. Daži argumenti ir par to, ka darbiniekam, kurš uzteicis darbu, ir zināmas priekšrocības attiecībā pret tiem, kuri tiek atvaļināti. Tajā pašā laikā uzteikuma perioda nosacījumi ir labi aizsargāti gan darba kontrakta, gan arī darba vides likumā. Atvaļināšana ir pagaidu darba līguma atcelšana un neiederas īpaši labi situācijā, kad darba līgums ir uzteikts.

Bet šis diemžēl ir diezgan nenoteikts moments, uz ko tika norādīts arī iepriekš pieminētajā tiesas spriedumā. Šajā gadījumā bija tā, ka darba uzteikums tika apstrīdēts un darbinieks izmantoja savas tiesības turpināt darbu. Līdz ar to darba devējs uzskatīja, ka tas izslēdz iespēju sūtīt darbinieku bezalgas atvaļinājumā. Šī lieta gan vairāk bija saistīta ar iespējamu mēģinājumu izvairīties no likuma prasībām no darba devēja puses, tāpēc pastāv iespēja, ka tiesa būtu vērtējusi šo lietu citādi, ņemot vērā šodienas apstākļus un redzot, ka tas nav mēģinājums apiet likumu, bet gan jauni nosacījumi, kas radušies uzteikuma periodā.

Es atrodos uz slimības lapas. Vai es joprojām varu tikt atvaļināts? Un kas tad notiek? Slimības lapa vai alga no darba devēja un dienas nauda pēc tam? Un kas notiek, ja es izveseļojos brīdinājuma perioda/darba devēja algas izmaksas periodā?

Jā, arī uz slimības lapas esošie var tikt atvaļināti. Tu saņemsi slimības naudu tik ilgi, kamēr būsi slims. Kad būsi izveseļojies, tu saņemsi vienu no sekojošā:

- algu no darba devēja, ja izveseļošanās notiek brīdinājuma perioda laikā (14 dienas vai 2 dienas)
- algu no darba devēja, ja izveseļošanās notiek darba devēja algas izmaksas periodā, kas ir 2 dienas (tiklīdz tas ir pieņemts, skatīt informāciju augstāk dokumentā).
- algu no valsts (ar maksimālo pamatsummu 6G) ja izveseļošanās notiek to 18 dienu laikā, kas seko pēc darba devēja algas izmaksas perioda (vai arī tās dienas, kuras vēl palikušas no 20 dienu perioda).
- **Algu no darba devēja tā algas atbildības periodā ja izveseļošanās fiksēta laikā, kad notiek atvaļināšana, un dienas naudu pēc tam (šobrīd neskaidri, vai algas izmaksas pienākums, kuru valsts pārņēmusi no darba devēja – saucamās 3-20 dienas – ir spēkā arī tad, ja izveseļošanās notiek atvaļināšanas laikā – ja izveseļošanās notiek pēc 3-20 dienu perioda)**

Kas notiek ar atvaļinātajiem darbiniekiem, kuri bija plānojuši doties priekšlaicīgā pensijā (AFP) laikā, ja viņi šobrīd ir atvaļināti?

Fellesordningen for AFP ir atbildējis uz šo jautājumu savā mājas lapā: ja esi nosūtīts bezalgas atvaļinājumā pēc nosacījumiem, kas izriet no bezalgas atvaļinājuma algas izmaksas likuma (permitteringslønnsloven), tev turpinās krāties pensijas stāžs ar noteikumu, ka tas pats būtu bijis spēkā, ja tu nebūtu atvaļināts. Šis nosacījums ir spēkā, ja tu tiek atvaļināts brīdī, kad esi uzsācis pensijas izņemšanu, pēdējos 3 gadus pirms došanās pensijā vai arī stāža uzkrāšanas periodā. Tu tiek uzskatīts par darba ņēmēju, kurš atrodas bezalgas atvaļinājumā un vari gan pieteikties, gan arī uzsākt izņemt priekšlaicīgo pensiju.

Kas attiecināms uz EU pilsoņiem?

Lai paturētu tiesības saņemt dienas naudu bezalgas atvaļinājuma gadījumā, personai jāuzturas Norvēģijā un tā nedrīkst izbraukt uz mītnes zemi pirms iesniegts pieteikums uz bezdarbnieka statusu un pieprasījums par dienas naudu. Īslaicīgi braucieni uz mītnes zemi ir atļauti arī pirms pieteikšanās uz dienas naudu, taču par to jāvienojas tuvāk ar NAV pirms izbraukšanas. Ja šīs personas dodas uz mītnes zemi, tad pastāv risks, ka likumdošana tiek

izmainīta, kamēr viņš/viņa uzturas mītnes zemē, un tad šīm personām jāpiesakās uz bezdarbnieka pabalstu no mītnes zemes un pēc mītnes zemes likumiem.

EU iedzīvotāji, kuri dodas uz pastāvīgo dzīvesvietu vismaz vienu reizi nedēļā, tiek uzskatīti par robežstrādniekiem pēc sociālās apdrošināšanas regulas. Šī grupa var pieteikties uz dienas naudu Norvēģijā un uzturēties mītnes zemē bezdarba gadījumā, kā arī pilna vai daļēja bezalgas atvaļinājuma gadījumā. Ieteicams tomēr noskaidrot situāciju, griežoties NAV pirms izbraukšanas uz mītnes zemi.

Kas notiek, ja es atrodos ārvalstīs brīdī, kad tiek uzsākta atvaļināšana un man nav iespēju atgriezties dēļ slēgtām robežām vai arī dēļ karantīnas?

Ja tu atrodies kādā citā EU valstī, atvaļināšanas brīdī un turklāt vēl karantīnā, tad ir iespēja pieteikties uz dienas naudu caur NAV mājas lapu. Tehnisku vai arī citu kļūdu gadījumā, jāparūpējas, lai pieteikums tiktu nosūtīts arī caur e-pastu un lai tas tiktu reģistrēts. Iespējamie pielikumi/izmaiņas pieteikumā var tikt reģistrētas vēlāk.

Kas attiecināms uz vikāriem un aizvietotajiem uz izsaukumu?

Šie darbinieki arī var pieprasīt dienas naudu. Tas izvērtējams tāpat, kā attiecībā uz citiem darbiniekiem, kuri zaudējuši darbu. Jāizvērtē cita starpā, cik daudz šis darbinieks pelnījis, u.t.t. Ja izsaukumi ir plānoti arī uz priekšdienām, tad aizvietotajam pienākas alga par šīm dienām, ja aizvietotājs nav atvaļināts.

Ja tu esi atvaļināts, vai tu vari tikt izsaukts uz darbu, ja tie, kuri turpina strādāt, paliek slimi?

Kad bezalgas atvaļinājums ir uz nenoteiktu laiku, darba ņēmējam ir pienākums ierasties darbā vienas līdz divu dienu laikā pēc tam, kad saņemta ziņa no darba devēja. Tas izriet no koplīguma starp LO un NHO par bezalgas atvaļinājuma pārtraukšanu:

Ja bezalgas atvaļinājums tiek pārtraukts un darbiniekam jāatgriežas darbā uz vairāk kā 4 nedēļām, tad jaunais bezalgas atvaļinājuma periods uzskatāms par atvaļināšanu saskaņā ar noteikumiem par atvaļināšanas nosacījumiem, pārrunām, brīdinājumiem, u.t.t. Tas nav attiecināms uz vikariātiem citu darbinieku vietā viņu likumīgas prombūtnes gadījumā. Šādos gadījumos darbinieks brīdināms, cik iespējams, ātrāk un vēlākais trīs dienas pirms darba perioda beigām.

Kas notiek ar pensijas uzkrājuma fondu, kamēr esmu bezalgas atvaļinājumā?

Tā diemžēl ir, ka bieži vien biedra statuss pensijas uzkrājuma fondā tiek zaudēta. Visiem ieteicams iepazīties ar likumdošanu attiecībā uz pensijas uzkrājuma fondiem. Attiecībā uz obligātajiem pensiju uzkrājuma fondiem no likuma izriet, ka iespējams noteikt, ka darbinieki, kas atrodas bezalgas atvaļinājumā saistībā ar uzņēmuma darbības samazināšanos utml. var turpināt būt par biedriem esošajā pensiju uzkrājuma fondā.

Daudzi studenti strādā daļēja laika darbu un daži arī pilna laika darbu. Kādas ir viņu tiesības? Vai tas atbilst patiesībai, ka studentiem nav tiesību saņemt dienas naudu?

Ja studenti tiek atvaļināti, viņiem ir tiesības saņemt algu no darba devēja brīdinājuma periodā un darba devēja algas atbildības periodā, bet pēc tam viss apstājas, ja vien netiks izmainīti likumi. Varam vien cerēt, ka arī šeit tiks pieņemtas pagaidu izmaiņas, tā lai studentiem, kuri strādā daļēja laika darbu, būtu tādas pašas tiesības atvaļināšanas gadījumā, kā citiem darba ņēmējiem. Šobrīd notiek dialogs ar studiju aizņēmuma kasi un 20.03.2020 valdība publicēja informāciju par pirmo daļu izmaiņām, kuras attieksies uz studentiem. Šīs izmaiņas nosaka, ka studenti var pieteikties uz stipendiju un studiju aizdevumu 2020.gada pavasara semestrim līdz pat 15.aprīlim. Tas nozīmē, ka studenti, kuru ienākumus pārsvarā veidoja darba ienākumi, tagad var saņemt studiju aizdevuma izmaksu par janvāri, februāri un martu un turklāt nodrošināt sev drošus ienākumus arī aprīlī, maijā un jūnijā, tā informē pētniecības un augstākās izglītības ministrs Henriks Ašeims.

Vai, atrodoties bērna kopšanas atvaļinājumā, var tikt nosūtīts bezalgas atvaļinājumā? Kas tādā gadījumā notiek ar bērna kopšanas pabalstu?

Jā, tu vari tikt atvaļināts/a. Bet tu joprojām vari paturēt pilnu bērna kopšanas pabalstu, kas piešķirts un sākts izmaksāt pirms atvaļināšanas. Tu vari paturēt arī pabalsta izmaksas atlikšanu, kas piešķirta pirms atvaļināšanas. Atvaļināšanas gadījumā tu vari saglabāt arī bērna pabalstu, kurš tiek izmaksāts daļēji. Vēršam uzmanību uz to, ka dienas nauda netiek izmaksāta kopā ar bērna kopšanas pabalstu, ja tu saņem vairāk kā 50% no kopšanas pabalsta.

Man ir divi daļēja laika darbi un esmu atvaļināts viena no tiem. Vai man pienākas dienas nauda?

Jā, kamēr vien tiek izpildīti nosacījumi par minimālajiem ienākumiem un darba laiks samazinājies vismaz par 40%, tev ir tiesības prasīt dienas naudu. Ja tu, piemēram, strādā 50% katra no darbiem un tiek atvaļināts vienā no tiem, tev pienākas dienas nauda. Ja katrā no šiem darbiem tiek atvaļināts par 20%, arī tad tev pienākas dienas nauda.

Esmu atvaļināts manā darbā. Vai es drīkstu strādāt pie cita darba devēja, kamēr esmu atvaļināts?

To tu vari darīt, ja vien darbs pie jaunā darba devēja nekonkurē ar darbu pie esošā darba devēja (darba kontrakts vel joprojām ir spēkā, kaut arī esi atvaļināts). Bet tu, protams, vienmēr vari pajautāt savam darba devējam, vai viņam nekas nav iebilstams. Ņem vērā, ka tev ir pienākums atgriezties darbā, no kura esi atvaļināts, kad bezalgas atvaļinājums beidzies un uzņēmumā atsākusies darbība. Tas var arī notikt ātrāk, kā plānots, ja nosacījumi, kas bijuši par pamatu atvaļināšanai, vairs nav spēkā. Tādā gadījumā, tev jāatgriežas darbā īsā laikā un jaunajam darba devējam jādara zināms tas, ka šāda iespēja pastāv.

Man ir 68 gadi un NAV saka, ka man nav tiesību saņemt dienas naudu. Vai tas tā ir?

Vadoties pēc sociālās apdrošināšanas likuma § 4-23 tiesības saņemt dienas naudu atkrīt pēc 67 gadu sasniegšanas.

Slimības nauda

Jautājumi un atbildes par tiesībām uz slimības naudu un karantīnu.

Atjaunots: 21.03.2020

Vai darba devēja periods ir samazināts uz 3 dienām attiecībā uz slimošanu, kura saistīta ar korona vīrusu?

Stortings 16.03.2020 ir lūdzis valdībai samazināt darba devēja periodu slimības naudas izmaksām, kas saistītas ar korona vīrusa pandēmiju, līdz 3 dienām. Šis ir pagaidu likums.

20.03.2020 preses ziņojumā valdība raksta, ka šobrīd tiek izstrādāti jauni likumi. Šie likumi tiks attiecināti arī uz frilansieriem un individuālajiem uzņēmējiem, dodot iespēju NAV izmaksāt slimības naudu arī šīm grupām jau no ceturrtās dienas iepriekšējo 17 dienu vietā. Noteikumi stājas spēkā no pirmdienas, 16.marta, ieskaitot, rakstīts preses ziņojumā. Valdība strādā pie atmaksas nosacījumiem, kuri tiks ieviesti darbība cik vien iespējams ātri. Priekšraksts pagaidām nav mainīts.

Kad man ir tiesības saņemt slimības naudu saistība ar karantīnu korona vīrusa dēļ?

Visās situācijās, kurās ārsta vērtējums ir, ka tev jāpaliek izolācijā, jo tu vari būt inficēts ar korona vīrusu, vai arī tāpēc, ka esi inficēts. NAV var pieņemt slimības lapu bez personīgas izmeklēšanas. Tas attiecas arī uz situāciju, kad tu vari nonākt karantīnā tādēļ, ka kāds cits tavā dzīvesvietā ir inficējies ar vīrusu. Arī šādos gadījumos tev nepieciešama slimības lapa no ārsta, raksta NAV.

Vai es varu izmantot pašziņojumu korona vīrusa karantīnas gadījumā?

Valdība raksta sekojošo preses ziņojumā 20.03.2020: šobrīd NAV prasība ir tāda, ka nepieciešama izziņa no ārsta, lai slimības lapa tiktu apstiprināta. Tā kā šobrīd sociālā

apdrošināšana/NAV sāk apmaksāt slimības lapas saistībā ar korona vīrusu jau no ceturtās dienas, pamatojoties uz spēkā esošo likumdošanu pašziņojums vairs nevar tikt lietots. Tādēļ no šīs dienas (20.marta) ar NAV ir saņēmis atļauju atkāpties no prasības par ārsta izziņu.

Svarīga ziņa darba devējiem tādēļ ir tā, ka saīsināts darba devēja periods nesamazina iespēju lietot pašziņojumu.

– Praksē tas nozīmē, ka darba devēji var pieņemt pašziņojumu par visu šobrīd spēkā esošo darba devēja periodu 16 dienu garumā nebaidoties, ka NAV vēlāk varētu atsacīties atmaksāt slimības naudu dēļ tā, ka darbinieks izmantojis pašziņojumu ārsta izziņas vietā, saka ministrs.

Šīs izmaiņas laikā uz 21.03.2020 vēl nav iekļautas priekšrakstā.

Kādos gadījumos man nav tiesību uz slimības naudu saistībā ar korona vīrusu?

- Kad tu pats izvelies palikt karantīnā, nekonsultējoties par to ar ārstu.
- Kad kāds cits dzīvesvietā atrodas karantīnā, nebūdamis slims, un tev šī iemesla dēļ jāpaliek mājās. Tas tādēļ, ka šajā gadījumā pats neesi karantīnā.

Kurs izmaksā slimības naudu korona vīrusa karantīnas gadījumā?

Parastie nosacījumi par darba devēja periodu attiecināmi arī uz slimības lapu saistībā ar korona vīrusu.

Vai man personīgi jāierodas pie ārsta, lai saņemtu slimības lapu?

Slimības lapa bez personīgās ierašanās pie ārsta tiek atzīta par derīgu gadījumos, kad esi inficējies vai arī pastāv iespēja, ka esi inficējies ar korona vīrusu. Tam, kurš izdod slimības lapu, vadoties no profesionāla vērtējuma, jāizlemj, kādā veida notiks izmeklēšana. Lūdzam skatīt arī jautājumus par pašziņojuma izmantošanu iepriekš.

Ko darīt, ja man ir tiesības uz slimības lapu, bet ir apstiprināts, ka esmu inficējies ar korona vīrusu ārpus Norvēģijas un šobrīd uzturos ārpus Norvēģijas?

Tev var būt tiesības uz slimības naudu. Tev jāuzņem kontakti ar savu ģimenes ārstu, li saņemtu dokumentāciju un, iespējams, arī slimības lapu. Tev ir iespēja saglabāt slimības lapu, uzturoties EU, bet, ja tu saslimsi vai arī nonāksi karantīnā ārpus EU robežām, tad tev jāiesūta pieprasījums slimības naudas paturēšanu ārvalstu apmeklējuma laikā. NAV raksta sekojošo: tev ir iespējas pagarināt periodu, kurā saņem slimības naudu, uzturoties ārzemēs gadījumā, kad tam, ka nevari atgriezties Norvēģijā, par iemeslu ir korona vīruss. Tas attiecas arī uz valstīm ārpus EU.

Ja es baidos tikt inficēts un tādēļ neuzdrošinos doties uz darbu, vai man tad ir tiesības saņemt slimības lapu?

NAV savā agrākajā informācijas ziņojumā ir izskaidrojis, ka bailes inficēties var būt par iemeslu slimības lapas saņemšanai, tas nozīmē, ka darbinieks var saņemt slimības naudu pēc parastajiem nosacījumiem. Tas ir ārst, kuram jāpieņem lēmums par to, vai konkrētajā gadījumā izsniedzama slimības lapa saistība ar karantīnu.

Mēs redzam, ka NAV vēlāk ir izdevis arī dažus precizējumus. No informācijas ziņojuma izsecināms, ka veselām personām, kurām medicīnas iestādes nav noteikušas atrasties karantīnā, nav tiesību saņemt slimības naudu, tomēr NAV arī aicina darba devējus un darbiniekus kopā meklēt risinājumus šajā sarežģītajā situācijā.

Tas pats attiecas arī uz personām, kuras ir inficēšanās riska grupā. Mēs uzskatam, ka šiem cilvēkiem – vadoties pēc medicīniska vērtējuma – jāsaņem slimības lapa/jāatrodas karantīnā.

Vai es varu tikt atvaļināts, kamēr esmu uz slimības lapas? Ja jā, vai es zaudēšu slimības naudu?

Jā, arī uz slimības lapas esošie var tikt atvaļināti. Tu saņemsi slimības naudu tik ilgi, kamēr būsi slims (ne vairs no darba devēja, kad bezalgas atvaļinājums stāties spēkā, kaut arī darba devēja periods vēl nav beidzies – tev toties ir tiesības uz slimības naudu pilnā apjomā no sociālās apdrošināšanas). Kad būsi izveseļojies, tu saņemsi vienu no sekojošajiem:

- Algu no darba devēja, ja izveseļošanās notiek brīdinājuma periodā (14 dienas vai 2 dienas)
- Algu no darba devēja, ja izveseļošanās sakrīt ar darba devēja periodu 2 dienu garumā (tiklīdz tas ir pieņemts, skatīt informāciju augstāk)
- Algu no valsts (līdz maksimālajai pamatsummāi 6G apmērā) ja atveseļošanās iekrīt 18 dienu periodā pēc darba devēja perioda (vai arī laika, kas palicis pāri no 20 dienu perioda)
- Dienas naudu, ja atveseļošanās iekrīt laika posmā pēc iepriekš minētajiem nosacījumiem.

Kādi nosacījumi ir spēkā, ja es saslimstu, esot bezalgas atvaļinājumā?

Tev pienākas slimības nauda, ja esi bezdarbnieks un saslimsti. Tev ir tiesības saņemt to pašu summu, kādu tu saņem dienas naudā.