

DĪKSTĀVES PABALSTS *THE ALLOWANCE FOR IDLE TIME*

Ilga Krampuža

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Mg.iur, Mg.soc.sc., ilga.krampuza@rta.lv, Rēzekne, Latvija

Viktorija Blinova

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, vikkotorija_bl@inbox.lv, Rēzekne, Latvija

Abstract: *Following the identification of an emergency situation, a downtime allowance was introduced in the Republic of Latvia to compensate for the restrictions imposed on employers and the self-employed. Payment of the allowance is intended only for those employees and self-employed persons who have paid social insurance contributions in previous periods, thus small producers, craftsmen, small farms were left without social support, although their activities were severely restricted or banned altogether. It cannot be argued that the payment of the downtime allowance was linked to the payment of the allowance to dependent children, so that in future the allowance for children in emergency situations is not linked to any other type of support. The analysis of the conditions of downtime allowance shows that the criteria for receiving the allowance are very variable, which interferes employers from orienting themselves to the proposed solutions and applying them in a timely manner; moreover, excessive changes are not related to one of the basic principles of good legislation.*

Keywords: an emergency situation, conditions, downtime allowance.

Ievads

Pētījuma aktualitāti pamato gan tas, ka dīkstāves pabalsts atzīstams par jaunu instrumentu tiesisko attiecību regulēšanā, jo ieviests tikai 2020.gadā, gan pabalsta saņēmēju lielā interese par pabalsta saņemšanu, lai kompensētu ar ārkārtējā stāvokļa ieviestos ierobežojumus uzņēmējdarbības īstenošanā.

Pētījuma mērķis ir analizēt dīkstāves pabalsta piešķiršanas normatīvā regulējuma attīstību, aplūkot problēmjautājumus un izdarīt secinājumus par atsevišķiem risinājumiem.

Pētījuma uzdevumi:

- 1) aplūkot dīkstāves pabalsta vēsturiskās saknes;
- 2) analizēt dīkstāves pabalsta nosacījumu atbilstību Latvijas Republikas Satversmes 1.pantam;
- 3) izpētīt darba devēju un pašnodarbināto atbalsta sistēmas citās valstīs, salīdzinājumā ar nosacījumiem, kas paredzēti Latvijā.

Pētījumā aptverts laika periods no 2020.gada līdz 2021.gadam.

Pētījumā pielietota vēsturiskā metode, ar kuras palīdzību apskatīta dīkstāves pabalsta rašanās ideja; ar sistēmiskās metodes palīdzību aplūkota dīkstāves pabalsta vieta sociāli atbildīgas valsts kontekstā; ar salīdzinošās metodes palīdzību analizēta atbalsta sniegšanas kārtība Austrālijā, Kanādā, Vācijā; ar analītiskās metodes palīdzību izdarīti secinājumi un izvirzīti priekšlikumi.

Pasaules Veselības organizācija 2020. gada 11. martā izsludināja vīrusa Covid-19 pandēmiju. Visā Latvijas Republikas (turpmāk – LR) teritorijā no 2020. gada 12. marta līdz 2020. gada 14. aprīlim tika izsludināta ārkārtējā situācija (*Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu, 2020*). Rīkojums bija spēkā līdz 2020. gada 9. jūnijam. Atkārtoti ārkārtējā situācija tika izsludināta no 2020. gada 9. novembra līdz 2021. gada 6. aprīlim (*Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu, 2020*). Vienlaikus ar ārkārtējā stāvokļa izsludināšanu tika paredzēti ierobežojoši pasākumi, tajā skaitā vērienīgi ierobežojumi uzņēmējdarbības īstenošanai, aizliegums atsevišķām nozarēm strādāt vispār, piemēram, skaistumkopšanas nozarei. Kā atbalsta mehānisms Covid-19 izraisīto seku novēršanai un pārvarēšanai tika ieviests dīkstāves pabalsts (*Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību, 2020*).

Jāatzīst, ka jēdziens “dīkstāve” ir zināms no Darba likuma. Likuma 74.pantā ir paredzēts, ka darba devējam ir jāizmaksā darbiniekam atlīdzība par dīkstāves laiku (*Darba likums, 2001*). Minētās izmaksas par dīkstāves pabalstu gan nav nosauktas. Termins “dīkstāves pabalsts” pirmo reizi atrodams likumā “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību” (*Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību, 2020*). Ar pabalstu ir iespēja Ministru kabineta noteiktajā kārtībā kompensēt dīkstāvi, lai novērstu negatīvās sekas, kas radušās saistībā ar ierobežojumiem un aizliegumiem, nosakot ārkārtējo situāciju valstī, kad darba devējs noteiktās nozarēs nevar nodrošināt darbiniekiem darbu, kā arī atbalstīt pašnodarbinātās personas, kuru saimniecisko darbību skārusi krīze. Piemēram, aizliegums darboties frizētavām, tiešā veidā skar frizētavās strādājošos. Tātad dīkstāves pabalsta būtība ir atlīdzības kompensācija krīzes skarto nozaru darbiniekiem un pašnodarbinātām personām (*Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību, 2020; Latvijas Republikas Ministru kabinets, 2020*). Jāatzīst, ka tādējādi paredzēts iedzīvināt sociāli atbildīgas valsts principu, kas ietver „plašu sociālā taisnīguma īstenošanu” (*Kovaļevska, 2008*). Šādā gadījumā darba devējs var nepiemērot Darba likuma 74. pantu. Tikai atsevišķu nozaru darbinieku atbalsts ar dīkstāves pabalstu nav atzīstams par atbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 1. pantam (*Latvijas Republikas Satversme, 1922*). Šāds ierobežojums saistāms ar cilvēka cieņas kā pamattiesības, kas piemīt ikvienam cilvēkam neatkarīgi no jebkādiem nosacījumiem, neievērošanu. No cilvēka cieņā balstītas sociāli atbildīgas valsts principa izriet valsts pienākums rūpēties par taisnīgu sociālo kārtību, izlīdzinot sabiedrībā būtiskākās sociālās atšķirības, sekmējot sociālo iekļaušanos un katrai iedzīvotāju grupai nodrošinot iespēju dzīvot tādu dzīvi, kas atbilst cilvēka cieņai (*Latvijas Republikas Satversmes tiesas spriedums, 2020, Nr. 2019-24-03*). Tāpēc liegums no valsts puses strādāt, valstij uzliek pienākumu kompensēt ienākumu zudumu, kas radies noteikto liegumu dēļ.

Lai gan dīkstāves pabalstu tieši saņem darba ņēmējs, tas atzīts par pabalstu darba devējam, tāpēc secināms, ka dīkstāves pabalsta izmaksas mērķis ir kompensēt darba devējiem izmaksas, kuras rodas, izmaksājot darba ņēmējiem darba algu dīkstāves situācijā. Pēc Valsts ieņēmumu dienesta datiem no 01.12.2020. līdz 27.04.2021. pēc darba devēju 45 275 iesniegumiem izmaksāti dīkstāves atbalsti 81 233 447 euro, pašnodarbinātajām personām pēc 28 850 iesniegumiem – 12 043 386 euro, patentmaksātājiem pēc 3 847 iesniegumiem – 1 474 208 euro, skaistumkopšanas sektorā strādājošajiem pēc 15 933 iesniegumiem – 7 974 288 euro (*Valsts ieņēmumu dienests, 2021*). Dati liecina, ka darba devēju interese, lai darbinieki saņemtu dīkstāves pabalstu, ir liela.

Dīkstāves pabalsta izmaksas kārtība normatīvajos aktos laika posmā no 14.03.2020. līdz 30.06.2020. bija paredzēta vairākos secīgi izdotos Ministru kabineta noteikumos. Ar 2020.gada 26.martu stājās spēkā pirmie Ministru kabineta noteikumi par dīkstāves pabalstiem (*Noteikumi par dīkstāves pabalstu darbiniekiem, kurus skar Covid-19 izplatība, 2020*). Lai gan regulējums bija spēkā tikai 15 dienas un zaudēja spēku 2020.gada 10.aprīlī, noteikumu būtība raksturojama šādi: noteikt kārtību un apmēru, kādā kompensē atlīdzību darbiniekam, kas tiek nodarbināts nozarē, kurā, sakarā ar Covid-19 izplatību, ir būtiski pasliktinājusies finanšu situācija. Jāatzīst, ka regulējums paredzēja dīkstāves pabalstu tikai krīzes skarto nozaru (14 nozaru 40 apakšnozares, piemēram, pasažieru dzelzceļa transports, aviopārvadājumi, izmitināšana viesnīcās, ēdināšanas pakalpojumi, kinofilmu demonstrēšana, ceļojumu biroju un tūrisma operatoru pakalpojumi, sporta un ārpusskolas izglītība, mākslinieku, kultūras iestāžu darbība, sporta nodarbības, atrakciju un atpūtas parku darbība u. c.) nodarbinātajiem, to paredzēja atsevišķi noteikumi, kas bija spēkā līdz 2021.gada 1.janvārim (*Noteikumi par nozarēm, kurām sakarā ar Covid-19 izplatību ir būtiski pasliktinājusies finanšu situācija, 2020*). Minētie noteikumi satur tikai skarto nozaru sarakstu. Tātad, lai pretendētu uz dīkstāves pabalstu, darba devējam pirms iesnieguma iesniegšanas Valsts ieņēmumu dienestā, jāiepazīstas ar abiem Ministru kabineta noteikumiem.

Paredzētā risinājuma pamatojums, no vienas puses, saprotams, jo šāda kārtība darba devējam ļauj saglabāt uzņēmuma darbiniekus un tos neatbrīvot no darba, lai brīdī, kad darbības ierobežojumi beigsies, uzreiz varētu atjaunot uzņēmuma darbību. No otras puses, šādai kārtībai ir juridiskā sekas, kuru iestāšanās diez vai ir attaisnojama. Proti, ja Valsts ieņēmumu dienests jau pēc pabalsta saņemšanas atzīst, ka pabalstu nevajadzēja izmaksāt, atprasāmā summa jāatgriež darba devējam (*Covid-19*

infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likums, 2020), lai gan pašu pabalstu saņēma darba ņēmējs un darba ņēmējam tā arī paliek. Darba devējam, kuram uzņēmējdarbību ierobežojošajos apstākļos jāsedz uzņēmuma uzturēšanas izmaksas (komunālie maksājumi, telpu īre, un citi), šāda sloga uzlikšana nešķiet taisnīga. Valsts ieņēmumu dienests, pieņemot lēmumu par dīkstāves pabalsta izmaksu, veic iestādes prāt nepieciešamās pārbaudes kā to paredz, piemēram, Ministru kabineta noteikumu 8.punkts (*Noteikumi par Covid-19 izraisītās krīzes skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem, 2020*).

2020.gada 28.martā stājās spēkā nākamie noteikumi, kas zaudēja spēku 2021.gada 1.janvārī (*Noteikumi par Covid-19 izraisītās krīzes skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem, 2020*). Noteikumu būtība: paredzēt kritērijus pēc kuriem nosaka Covid-19 izraisītās krīzes skartos darba devējus un krīzes skartos nodokļu maksātājus, un kārtību, kādā piesakās dīkstāves pabalsta kompensēšanai. Atbalstāms, ka ar šo regulējumu dīkstāves pabalsta piešķiršana vairs netika attiecināta uz konkrētām nozarēm, bet gan uz jebkuru nozari, kuru ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze. Proti, uz atbalstu varēja pretendēt tāds krīzes skartais darba devējs vai nodokļu maksātājs, kura ieņēmumi no saimnieciskās darbības 2020. gada martā vai aprīlī, sakarā ar Covid-19 izplatību, ir samazinājušies vismaz par 30 procentiem, salīdzinot ar 2019.gada attiecīgo mēnesi, vai ieņēmumi no saimnieciskās darbības 2020. gada martā vai aprīlī, salīdzinot ar 2019.gada attiecīgo mēnesi, sakarā ar Covid-19 izplatību ir samazinājušies par 20 procentiem, pie konkrētiem nosacījumiem (*Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija, 2020*). Ar noteiktajiem kritērijiem uz dīkstāves pabalsta saņemšanu varēja pretendēt plašs komersantu loks.

Trešie noteikumi stājās spēkā 2020.gada 3.aprīlī, zaudēja spēku 2021.gada 1.janvārī (*Noteikumi par dīkstāves pabalstu pašnodarbinātām personām, kuras skārusi Covid-19 izplatība, 2020*). Noteikumu būtība: paredzēt kārtību, kādā pašnodarbinātā persona, kuru skārusi Covid-19 izraisītā krīze, piesakās dīkstāves pabalstam, un kārtību, kādā aprēķina un saņem dīkstāves pabalstu. Rezultātā tika paplašināts dīkstāves pabalsta saņēmēju loks ar pašnodarbinātām personām.

Ceturtie noteikumi ieviesa dīkstāves pabalstu papildinošu pabalsta veidu – dīkstāves palīdzības pabalstu, ko paredzēja piešķirt par laikposmu no 2020. gada 14. marta līdz 2020. gada 30. jūnijam (*Noteikumi par dīkstāves palīdzības pabalstu darba ņēmējiem un pašnodarbinātajām personām, kuras skārusi Covid-19 izplatība, 2020*). Noteikumos paredzēta kārtība, kādā darba ņēmējs vai pašnodarbinātā persona, kuru skārusi Covid-19 izraisītā krīze, saņem dīkstāves palīdzības pabalstu. Par dīkstāves palīdzības pabalstu atzīstams pabalsts likuma “Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību” 14. panta pirmās daļas izpratnē. Pabalstam paredzēts maksimālais apmērs 180 euro mēnesī, no kura atskaita personai piešķirto dīkstāves pabalstu. Pabalstu var saņemt, piemēram, ja darba ņēmējam Valsts ieņēmumu dienests ir atteicis dīkstāves pabalstu, bet uz viņu attiecas kāds no kritērijiem, kas noteikts darba devējam Ministru kabineta 2020. gada 26. marta noteikumu Nr. 165 “Noteikumi par Covid-19 izraisītās krīzes skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem” 12. punktā un citos noteikumos paredzētos gadījumos.

Dīkstāves pabalsta saņemšanas problēmu praksē spilgti atspoguļo situācija, kuru Satversmes tiesā vēlējās risināt publisko pasākumu producents, kurš saimniecisko darbību veic kā pašnodarbinātā persona. Producents pieteikumā tiesai norādījis, ka ir aizliegti jebkādi publiskie pasākumi un viņš nevar veikt saimniecisko darbību un attiecīgi negūst ienākumus. Valsts ieņēmumu dienests atteicies viņam piešķirt dīkstāves pabalstu par 2020. gada martu un aprīli. Turklāt jāpiekrīt, ka dīkstāves pabalsta apmērs minētās nozares specifikas dēļ ir sociāli netaisnīgs un tādēļ minētā norma neatbilst Satversmes 109. pantam un tiesiskās vienlīdzības principam (*Latvijas Republikas Satversmes tiesas Kolēģijas lēmums, 2020, Nr. 99/2020*).

Redzams, ka normatīvo aktu straujie grozījumi apstiprina, ka tie pieņemti steigā un ik pēc neilga laika radusies vajadzība tos precizēt, galvenokārt paplašinot pabalsta saņēmēju loku. Dīkstāves pabalsta piešķiršanas kritēriji pašnodarbinātām personām tika grozīti divas reizes, izmaiņas paredzot piemērot no dīkstāves perioda sākuma. Dīkstāves pabalstus regulējošo Ministru kabineta noteikumu pieņemšana

spilgti izgaismo nepieciešamību publiskai personai jau sākotnēji radīt tiesību normas, kas atbilst labas likumdošanas kvalitātes prasībām (*Briede u. c., 2021*). Tā kā dīkstāves pabalsta piešķiršana tika balstīta uz principu – dīkstāves pabalstu piešķir tiem uzņēmumiem, kā arī pašnodarbinātām personām, kuras līdz ārkārtējās situācijas izsludināšanai ir maksājušas sociālās apdrošināšanas iemaksas, tika uzskaitīta virkne kritēriju, kādos gadījumos Valsts ieņēmumu dienests dīkstāves pabalstu nepiešķir.

Pasaulē Covid-19 pandēmija izraisīja vēsturiski vēl nebijušu darba tirgus sarukumu. Darba stundas zaudēja 114 miljoni cilvēku, savukārt bezdarbībā jeb dīkstāvē atrodas 81 miljons cilvēku. Darba stundu zaudējums 2020.gadā bija četras reizes lielāks nekā 2009.gadā finanšu krīzes laikā. 2020.gada trešajā ceturksnī Covid-19 ierobežojumi darba vietās skāra 94 % darba ņēmēju, bet 2021.gada janvārī to procentuālais skaits samazinājās par 1 % (*Международная организация труда, 2021*). No minētā izriet, ka uzņēmējiem visā pasaulē jāpielāgojas ierobežojumiem, kas dažādās pasaules valstīs ir līdzīgi, taču atbalsts uzņēmumiem un to darbiniekiem, ir dažāds.

Piemēram, Austrālijas valdība, ņemot vērā Covid-19 apstākļus un ierobežojumu slogu, izstrādāja darba spēka saglabāšanas programmu *JobKeeper*, kas paredz darbinieku darba samaksas subsidēšanu un darba vietu saglabāšanu. Tika noteikts, lai varētu piedalīties *JobKeeper* programmā un saņemt subsīdijas periodā no 30.03.2020. līdz 27.09.2020. darba devējam jāatbilst vienam no šiem kritērijiem:

- 1) uzņēmējdarbībai, kuras finansiālais apgrozījums nepārsniedz 1 miljardu Austrālijas dolāru (649090000 euro) gadā - triju mēnešu laikā no janvāra līdz martam ienākumi no pārdotajām precēm vai sniegtajiem pakalpojumiem samazinājušies vismaz par 30%, salīdzinot ar iepriekšējā, tas ir, 2019.gada attiecīgo periodu;
- 2) uzņēmējdarbībai, kuras finansiālo līdzekļu apgrozījums pārsniedz 1 miljardu Austrālijas dolāru (649090000 euro) - ienākumu samazināšanās laika perioda no janvāra līdz martam vismaz uz 50%, salīdzinot ar iepriekšējā, tas ir, 2019.gada attiecīgajiem mēnešiem (*Трубин и др., 2020*).

No minētā izriet, ka subsīdiju saņemšanai darba devējam ir jāatbilst prasībai – ienākumu jeb peļņas samazināšanās vismaz par 30% vai 50%, kas ir atkarīgs no uzņēmuma gada apgrozījuma. Jo lielāks uzņēmuma apgrozījums, jo stingrākas prasības subsīdiju iegūšanai. Taču šajā aspektā ir saskatāms būtisks trūkums – laika posmā no 30.03.2020. līdz 27.09.2020. izmaksu apmērs sastādīja 1500 Austrālijas dolāru jeb 973,63 euro ik pēc divām nedēļām uz katru darba ņēmēju (*Трубин и др., 2020*). Redzams, ka atšķirībā no Latvijā noteiktā regulējuma subsīdiju apmērs ir fiksēts, tāpēc nav nozīmes cik liela ir darbinieka ikmēneša alga līdz brīdim, kad uzņēmuma ienākumi samazinājās par 30% vai 50%.

Savukārt no 28.09.2020. tika ieviestas diferencētas divu nedēļu izmaksas (sk. tabulu).

Tabula

Austrālijas subsīdiju izmaksu diferencēšana (*Трубин и др., 2020*)

Kategorija	28.09.2020 - 03.01.2021.	04.01.2021.-28.03.2021.
Darbinieki, kuru kopējais darba stundu skaits un apmaksājamais atvaļinājums vai svētku dienas, sastāda ne mazāk kā 80 stundas divās nedēļās	1200 Austrālijas dolāru jeb 778,91 euro	1000 Austrālijas dolāru jeb 649,09 euro
Citi	750 Austrālijas dolāru jeb 486,82 euro	650 Austrālijas dolāru jeb 421,91 euro

Tabulā attēlotā diferencēšana, vērtējama negatīvi, jo laikā, kad uzņēmums atrodas bezdarbībā, ko sekmē Covid-19 izplatība un stingro ierobežojumu noteikšana, cilvēka pamatvajadzību klāsts nesamazinās, to apjoms paliek tāds pats kā līdz šim vai arī palielinās.

Tātad, sekojot Covid-19 izplatības tendencei, noteiktā teritorijā subsīdiju apmērs jādiferencē augoši, respektīvi, jo ilgāku laiku persona atrodas bezdarbībā jo pieaug subsīdiju izmaksu apmērs. Šāds risinājums visumā iestrādāts arī mūsu valsts nosacījumos par dīkstāves pabalstu un īpaši, ieviešot dīkstāves palīdzības pabalstu, tomēr kā negatīvs mūsu valsts risinājums jāatzīst, ka daļa no likumīgos nodokļu režīmos strādājošo, īpaši nelielo, mazo uzņēmēju tā arī palikuši bez jebkāda atbalsta.

Kanādas valdības pieeja atšķiras no iepriekš aplūkotās pieredzes, jo Kanādā tika noteikts, ka

darba devējiem, kuru ienākumu līmenis 2020.gada martā samazinājies par 15 %, bet aprīlī un maijā par 30 %, salīdzinājumā ar iepriekšējā gada attiecīgo periodu, ir tiesības saņemt ārkārtējās situācijas algas subsīdijas jeb *Canada Emergency Wage Subsidy*, kas tika izmaksātas no valsts budžeta līdzekļiem 12 nedēļas. Subsīdiju apmērs sastāda 75 % no darbinieka darba algas, bet nepārsniedz 847 Kanādas dolārus nedēļā jeb 566,61 euro (*Трубин и др., 2020*). Kanādas valdības pieeja vērtējama pozitīvi, jo tika noteikta iknedēļas izmaksu robežas, līdz ar to šajā gadījumā vērojama diferencētāka pieeja. Šādā procedūrā atbalsts darbiniekam tiek aprēķināts no viņu ikmēneša ienākumiem, nevis fiksēts, kas novērš konfliktsituācijas un pretreakciju izstrādātajai atbalsta programmai.

Būtiski, ka 2020.gada 15.maijā Kanādas valdība pagarināja *Canada Emergency Wage Subsidy* darbību vēl uz 12 nedēļām un paziņoja par mērķi - subsīdiju izmaksas turpināt līdz 2020.gada beigām (*Международная организация труда, 2020*). Salīdzinot Austrālijas un Kanādas pieeju jāteic, ka efektīvāks atbalsta mehānisms ir izstrādāts Kanādai, jo visu subsidēšanas periodu izmaksu apmērs ir nemainīgs un aprēķināts individuāli katrai personai, ievērojot iknedēļas izmaksas robežu vienai personai. Papildus jāakcentē fakts, ka Kanādā darba devēji, kuriem nav tiesību uz augstāk minēto pabalstu var pretendēt uz īslaicīgu darba algu subsīdiju izmaksu no valsts budžeta 10 % apmērā, kas izmaksājama 18.03.2020. līdz 20.06.2020., kas daļēji kompensē nodokļa summu no darba samaksas (*Трубин и др., 2020*). Respektīvi, valsts ir parūpējusies par uzņēmumiem, kuri neatbilst izvirzītajām prasībām subsīdiju saņemšanai, bet tie tiek atbalstīti, palīdzot pārvarēt grūtības visiem uzņēmējiem, kas pirms pandēmijas ir veicinājuši valsts ekonomiku. Šāda varianta, proti, ka atbalstīti tiek visi uzņēmēji, ieviešana arī Latvijas Republikā būtu atbalstāma.

Savukārt Vācijas pieeja darbinieku atbalstam ir vērtējama kā vislabvēlīgākā darbiniekiem ar bērniem, jo Vācijas valdība ir pārdomājusi nepieciešamību lielāku atbalstu sniegt tiem darbiniekiem, kuriem ir bērni, piemēram, ja personām tiek samazinātas darba stundas, uzņēmuma ekonomiskās lejupslīdes dēļ, kā rezultātā darba devējs izvēlās darbiniekus "sūtīt mājās" vai samazināt darba stundu skaitu, izvairoties no darbinieku skaita samazināšanas. Konstatējot ekonomisko lejupslīdi, valsts izmaksā 60 % no darba ienākuma, kuru darba ņēmējs saņēma pirms Covid-19 krīzes, bet personas, kurām ir apgādājāmie, saņem izmaksu 67 % apmērā. Pārējo darba samaksas daļu darbiniekam izmaksā uzņēmums, izvērtējot tā materiālo stāvokli. Pēc četriem un septiņiem mēnešiem subsīdiju apmērs tiek palielināts, precīzāk, līdz 70 % un 80 % darbiniekiem bez apgādājamajiem un līdz 77 % un 87 % tiem darbiniekiem, kuriem ir apgādājāmie (*Международная организация труда, 2021*). Vācijas piemērs ir vērtējams pozitīvi, jo, tiek izvērtēts personu ar bērniem vajadzību klāsts, uz ko norāda lielāks subsīdiju apmērs tiem darbiniekiem, kuriem ir apgādājāmie. Otrs aspekts, kas vērtējams pozitīvi ir subsīdiju apmēra palielināšanās laika gaitā, jo personu vajadzības lielā mērā balstās uz finansiālajiem resursiem, turklāt attālinātās mācības bērniem pieprasa tehnisko nodrošinājumu, kā rezultātā pieaug arī ģimenes izdevumu apmērs. Latvijā tikai dīkstāves pabalsta saņēmējam ir noteikta 50 euro piemaksa par bērnu, kuru maksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Ļoti apšaubāms, ka šāda kārtība atbilst bērna labākajām interesēm un bērnu tiesību vienlīdzības principam, kas nostiprināts Bērnu tiesību aizsardzības likuma 3.pantā. (*Bērnu tiesību aizsardzības likums, 1998*).

Secinājumi un priekšlikumi

1. Vienlaikus ar ārkārtējā stāvokļa izsludināšanu tika paredzēti ierobežojoši pasākumi, tajā skaitā vērienīgi ierobežojumi uzņēmējdarbības īstenošanai, aizliegums atsevišķām nozarēm strādāt vispār. Kā centrālais atbalsta mehānisms Covid-19 izraisīto seku novēršanai un pārvarēšanai tika ieviests dīkstāves pabalsts. Pirmo reizi dīkstāves pabalsta jēdziens atrodams likumā "Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību". Pabalsta būtība ir iespēja kompensēt dīkstāvi, lai novērstu negatīvās sekas, kas ir radušās saistībā ar ierobežojumiem un aizliegumiem, kad darba devējs noteiktās nozarēs nevar nodrošināt darbiniekiem darbu un pašnodarbinātām personām, kuru saimniecisko darbību skāruši ierobežojumi.
2. Nelielā laika periodā normatīvie akti, kas regulē dīkstāves pabalsta saņemšanas kārtību piedzīvojuši vērienīgas izmaiņas. Sākotnēji tika paredzēts dīkstāves pabalstu izmaksāt tikai krīzes skarto nozaru darbiniekiem. Pēc tam tiesības saņemt dīkstāves pabalstu tika paredzētas jebkuras nozares darbiniekiem,

kuru ietekmējusi Covid-19 izraisītā krīze, kā arī pašnodarbinātām personām, kuras skārusi Covid-19 izraisītā krīze. Visbeidzot, lai nodrošinātu vismaz minimālo sociālo aizsardzību tika ieviests dīkstāves palīdzības pabalsts, nosakot maksimālo apmērs 180 euro mēnesī.

3. Dīkstāves pabalsta piešķiršanas kritēriji gan darba ņēmējiem, gan pašnodarbinātām personām tikuši vairākkārtīgi grozīti. No vienas puses, tas vērtējams pozitīvi, jo tādējādi pabalsts kļuvis pieejamāks darba ņēmējiem un pašnodarbinātajiem, no otras puses, nemītīgās izmaiņas liecina par noteikumu zemo kvalitāti un rada neskaidrības, pārpratumus pabalsta pieprasītājiem.
4. Dīkstāves pabalsta piešķiršana tika balstīta uz principu – dīkstāves pabalstu piešķir tiem uzņēmumiem, kā arī pašnodarbinātām personām, kuras līdz ārkārtējās situācijas izsludināšanai ir maksājušas sociālās apdrošināšanas iemaksas. Šāds nosacījums bez atbalsta atstājis ievērojamu daļu legālos nodokļu režīmos strādājošo nelielo, mazo uzņēmēju, mājražotāju, kuri nekvalificējās pabalsta saņemšanai, tādējādi atstājot tos bez jebkāda atbalsta Covid-19 ierobežojumu darbības laikā. Tikai atsevišķu darbinieku atbalsts ar dīkstāves pabalstu nav atzīstams par atbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 1.pantam, jo liegums no valsts puses strādāt, valstij uzliek arī pienākumu kompensēt ienākumu zudumu, kas radies noteikto ierobežojumu dēļ.
5. Dīkstāves pabalsta izmaksu vai neizmaksu nedrīkst saistīt ar pabalsta izmaksu bērniem. Pabalsts bērnu atbalstam ārkārtējās situācijās jāparedz atsevišķi un nav saistāms ar jebkādiem citiem atbalsta veidiem.
6. Līdz ar dīkstāves pabalsta piešķiršanu, ko izmaksā Valsts ieņēmumu dienests, personai ir tiesības uz 50 euro piemaksu par katru apgādājamo līdz 24 gadu vecumam, ko nodrošina Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra. Analizētā ārvalstu pieredze paredz diferencētāku pieeju, kas paredz, piemēram, pabalsta procentuālā apmēra palielināšanu par 10 procentiem personām, kurām ir apgādājāmie, tādēļ tiek piedāvāts veikt grozījumus Ministru kabineta 2020.gada 24.novembra noteikumos Nr.709, ietverot jaunu normu šādā redakcijā: *“Darbiniekam vai pašnodarbinātajai personai, kuras apgādībā ir persona līdz 24 gadu vecumam, dīkstāves pabalsta apmērs ir 80% no bruto darba samaksas.”*

Izmantotie avoti un literatūra

1. *Bērnu tiesību aizsardzības likums* (19.06.1998). Latvijas Republikas likums, red. uz 30.06.2021. <https://likumi.lv/ta/id/49096>, sk. 01.05.2021.
2. *Covid-19 infekcijas izplatības seku pārvarēšanas likums* (05.06.2020). Latvijas Republikas likums, red. uz 30.06.2021. <https://likumi.lv/ta/id/315287-covid-19-infekcijas-izplatibas-seku-parvaresanas-likums>, sk. 01.05.2021.
3. *Darba likums* (20.06.2001). Latvijas Republikas likums, red. uz 31.05.2021. <https://likumi.lv/ta/id/26019>, sk. 01.05.2021.
4. *Latvijas Republikas Satversme* (15.02.1922). Latvijas Republikas likums, red. uz 01.01.2019. <https://likumi.lv/ta/id/57980>, sk. 01.05.2021.
5. *Noteikumi par Covid-19 izraisītās krīzes skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem* (26.03.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.165, red. uz 31.12.2020. <https://likumi.lv/ta/id/313514-noteikumi-par-covid-19-izraisitas-krizes-skartiem-darba-devejiem-kuri-kvalificejas-dikstaves-pabalstam-un-nokaveto-nodoklu>, sk. 01.05.2020.
6. *Noteikumi par dīkstāves pabalstu darbiniekiem, kurus skar Covid-19 izplatība* (24.03.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.152, red. uz 26.03.2020. <https://likumi.lv/ta/id/313429-noteikumi-par-dikstaves-pabalstu-darbiniekiem-kurus-skar-covid-19-izplatiba>, sk. 01.05.2021.
7. *Noteikumi par dīkstāves pabalstu pašnodarbinātām personām, kuras skārusi Covid-19 izplatība* (31.03.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.179, red. uz 31.12.2020. <https://likumi.lv/ta/id/313680-noteikumi-par-dikstaves-pabalstu-pasnodarbinatam-personam-kuras-skarusi-covid-19-izplatiba>, sk. 01.05.2021.
8. *Noteikumi par dīkstāves palīdzības pabalstu darba ņēmējiem un pašnodarbinātajām personām, kuras skārusi Covid-19 izplatība* (23.04.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.236, red. uz 01.01.2021. <https://likumi.lv/ta/id/314353-noteikumi-par-dikstaves-palidzibas-pabalstu-darba-nemejiem-un-pasnodarbinatajam-personam-kuras-skarusi-covid-19-izplatiba>, sk. 01.05.2021.
9. *Noteikumi par nozarēm, kurām sakarā ar Covid-19 izplatību ir būtiski pasliktinājusies finanšu situācija* (24.03.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.151, red. uz 01.01.2021. <https://likumi.lv/ta/id/313428-noteikumi-par-nozareem-kuram-sakara-ar-covid-19-izplatibu-ir-butiski-pasliktinajusies-finansu-situacija>, sk. 01.05.2021.
10. *Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu* (06.11.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 655, red. uz 06.04.2021. <https://likumi.lv/ta/id/318517-par-arkartejas-situacijas-izsludinas>, sk. 01.05.2021.
11. *Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu* (12.03.2020). Latvijas Republikas Ministru kabineta rīkojums Nr. 103. <https://www.vestnesis.lv/op/2020/51A.1>, sk. 01.05.2021.
12. *Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību* (20.03.2020).

- Latvijas Republikas likums, red. uz 09.06.2020. <https://likumi.lv/ta/id/313373/redakcijas-datums/2020/07/01>, sk. 01.05.2021.
13. Briede, J., Danovskis, E., Kovaļevska, A. (2021). *Administratīvās tiesības. Mācību grāmata. Otrais izdevums*. Rīga: Tiesu namu aģentūra.
 14. Kovaļevska, A. (2008). Sociāli atbildīgas valsts princips. *Jurista Vārds*, 32 (537). <https://juristavards.lv/doc/180049-sociali-atbildigas-valsts-princips/>, sk. 01.05.2021
 15. Latvijas Republikas Ekonomikas ministrija (25.03.2020). *Ministru kabineta noteikumu projekta "Noteikumi par Covid-19 krīzē skartiem darba devējiem, kuri kvalificējas dīkstāves pabalstam un nokavēto nodokļu maksājumu samaksas sadalei termiņos vai atlikšanai uz laiku līdz trim gadiem" sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)*. http://tap.mk.gov.lv/doc/2020_03/EMAnot_25032020_dikstave.502.docx, sk. 01.05.2020.
 16. Latvijas Republikas Ministru kabinets (19.03.2021). *Likumprojekta „Par valsts apdraudējuma un tā seku novēršanas un pārvarēšanas pasākumiem sakarā ar Covid-19 izplatību” sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)*. <http://titania.saeima.lv/LIVS13/SaeimaLIVS13.nsf/0/FA16554D02711FA4C25853100224B2E?OpenDocument>, sk. 01.05.2021.
 17. Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2020.gada 25.jūnija spriedums lietā Nr. 2019-24-03. <https://likumi.lv/ta/id/315688>, sk. 01.05.2021.
 18. Latvijas Republikas Satversmes tiesas Kolēģijas 2020. gada 11. jūnija lēmums, pieteikums Nr. 99/2020. Lēmums par atteikšanos ierosināt lietu. <https://www.satv.tiesa.gov.lv/decisions/kolegijas-2020-gada-11-junija-lemums-pieteikums-nr-99-2020/>, sk. 01.05.2021.
 19. Valsts ieņēmumu dienests (2021). *Statistika par atbalstu Covid-19 krīzes pārvarēšanai no 01.12.2020. līdz 27.04.2021.* <https://www.vid.gov.lv/lv/statistika-3>, sk. 01.05.2021.
 20. Международная организация труда (25.01.2021). Covid-19 и сфера труда. *Вестник МОТ*, 7. Полученное 28.02.2021 из https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_767671.pdf
 21. Трубин, В., Николаева, Н., Санишвили, Т., Тарасова, В. (2020). Социальная политика в зарубежных странах в условиях пандемии. *Социальный бюллетень*, 12. Полученное 01.03.2021 из <https://e-cis.info/upload/iblock/29a/29a4fef121e526f760024f56d9386d10.pdf>

Summary

Simultaneously with the declaration of a state of emergency, restrictive measures were envisaged, including ambitious restrictions on the implementation of business, a ban on certain sectors to work at all. A downtime allowance was introduced as a central support mechanism to prevent and cope with the consequences of Covid-19. For the first time it is found in the Law “On Measures to Prevent and Overcome the State Threat and its Consequences Due to the Spread of Covid-19”. The gist of the allowance is the possibility of compensating for downtime in order to prevent the negative consequences of restrictions and prohibitions, when the employer in certain sectors cannot provide employment for employees and self-employed persons whose economic activity has been affected by restrictions. In a short period of time, the regulatory enactments that regulate the procedure for receiving the downtime allowance have undergone significant changes. Initially, the cost of downtime benefits was limited to workers in the sectors affected by the crisis. Eligibility for the downtime allowance was then extended to workers in any sector affected by the Covid-19 crisis, as well as to the self-employed affected by the Covid-19 crisis. Finally, in order to ensure at least a minimum level of social protection, a downtime allowance was introduced, with a maximum amount of EUR 180 per month.

The criteria for granting the downtime allowance to both employed and self-employed persons have been amended several times. On the one hand, this is positively assessed, as it has made the allowance more accessible to employees and the self-employed, on the other hand, the constant changes indicate the low quality of the rules and create confusion and misunderstandings for allowance claimants.

The granting of the downtime allowance was based on the principle that the downtime allowance is granted to those companies, as well as to self-employed persons who have paid social insurance contributions before the declaration of the state of emergency. Such a condition has left without any support a significant proportion of small businesses, domestic producers working under legal tax regimes, who did not qualify for the allowance during the Covid-19 restriction. Only the support of certain employees with downtime allowance cannot be recognized as compliant with Article 1 of the Constitution of the Republic of Latvia, because the prohibition on the part of the state to work also obliges the state to compensate for the loss of income caused by the established restrictions.

The payment or non-payment of the downtime allowance may not be linked to the payment of the child benefit. Therefore, the child support allowance should be provided separately and should not be linked to any other form of support.