Darbinieku uzvedība saslimstot. Darbnespējas lapu izmantošana

Normatīvais ietvars un 2025. gada fokusgrupu rezultāti

Sagatavoja
Marija Semjonova-Reinholde

Datums
27.10.2026

Semināra mērķis un programma

Sniegt ieskatu darbinieku rīcībā saslimšanas gadījumā, darbnespējas lapu izmantošanas paradumos un faktoros, kas ietekmē lēmumu palikt mājās vai turpināt strādāt slimības laikā.

1. daļa · ~25 min

Ievads un normatīvais ietvars

- Rīcība saslimstot un slimstrādes jēdziens
- Darbnespējas lapas izsniegšana, apmaksa un kontrole
- Pārkāpumi un krāpnieciskas rīcības riski normatīvajos aktos
- Darba devēja tiesības un sasaiste ar darba aizsardzību

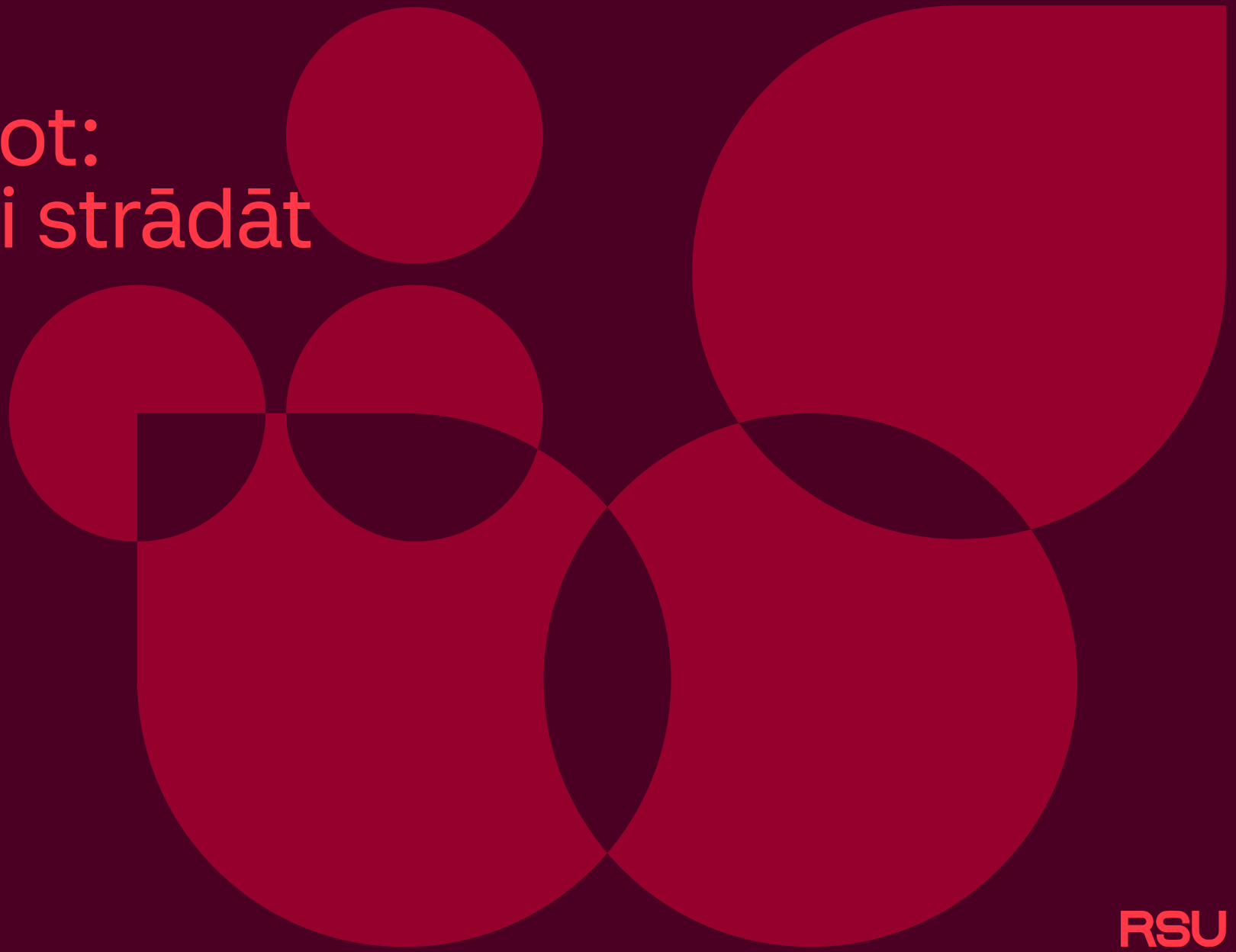
2. daļa · ~20 min

2025. gada fokusgrupu diskusiju rezultāti

- Faktori, kas ietekmē darbnespējas lapu izmantošanu un izvairīšanos no tās
- Darbinieku un darba devēju attieksme un pieredze, t. sk. iespējamie ļaunprātīgas izmantošanas un krāpnieciskas rīcības gadījumi
- Saikne starp nodarbinātības jomu un rīcību saslimšanas gadījumā
- Secinājumi, risinājumi darba vietās un diskusija

RSU

01
Rīcība saslimstot: palikt mājās vai strādāt slimam



Saslimšana

Trīs iespējamie ceļi

Saslimstot darbinieks izvēlas starp formālu prombūtni, neformāliem risinājumiem un darba turpināšanu. Trešais ceļš statistikā nav redzams.

1

Paliek mājās ar darbnespējas lapu

Formāla, ārstniecības personas apliecināta prombūtne. Tiesības uz slimības naudu un slimības pabalstu.

Redzams statistikā

2

Paliek mājās bez darbnespējas lapas

Ikgadējais atvaļinājums, neapmaksāta prombūtne vai neformāla vienošanās ar vadītāju.

Daļēji redzams

3

Turpina strādāt slims

Klātienē vai attālināti. Slimstrāde (angl. sickness presenteeism).

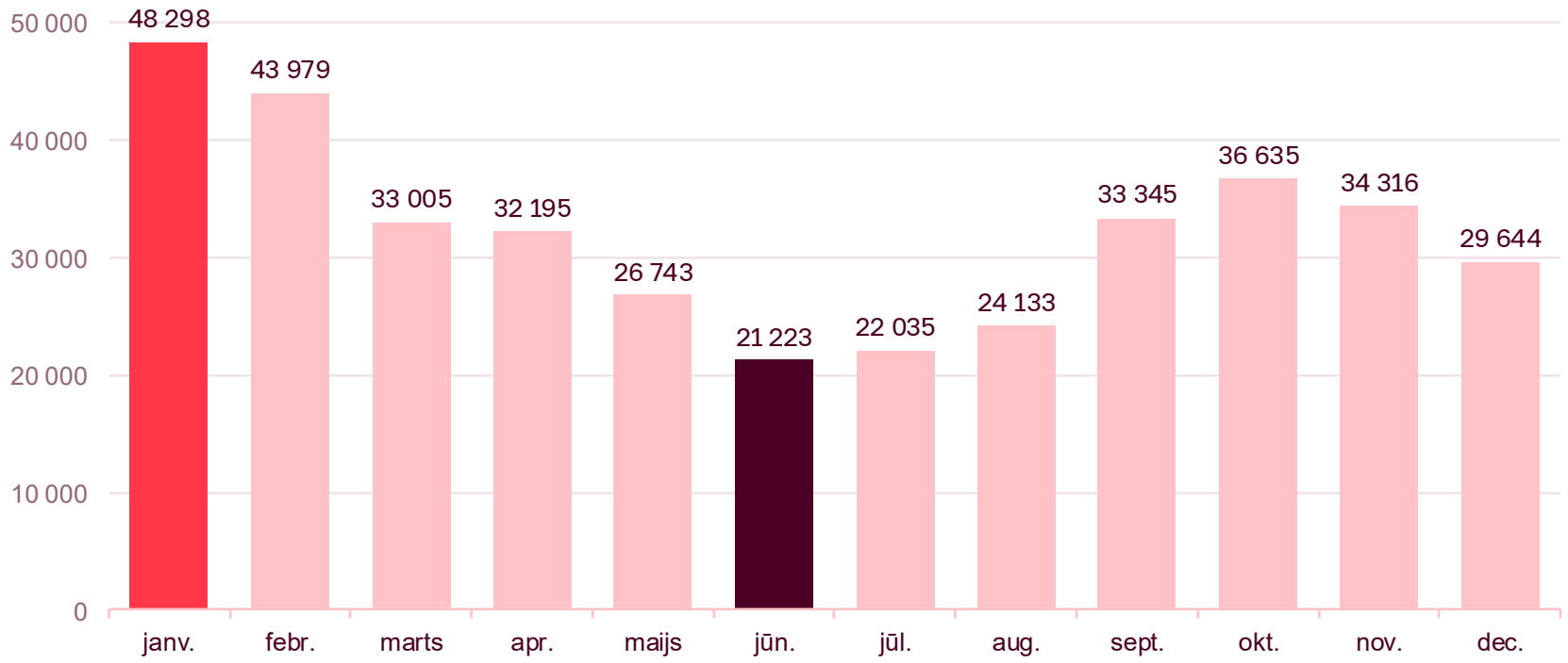
Statistikā nav redzams

Semināra fokuss – kas nosaka izvēli starp šiem ceļiem un kā to ietekmē darba vide.

RSU

Redzamā daļa
Darbnespēja statistikā

Slimības pabalsta saņēmēju skaits pēc darbnespējas sākuma mēneša, 2024. gads. Janvārī darbnespēja sākās vairāk nekā divreiz biežāk nekā jūnijā.



48 298
janvārī – augstākais rādītājs

21 223
jūnijā – zemākais rādītājs

≈ 12 %
saņēmēju vidēji mēnesī ir vairāki iemaksu veicēji (darba devēji)

Avots: VSAA (LabIS) dati, publicēti LV portālā 13.08.2025. Slimības pabalstu izmaksā no darbnespējas 10. dienas (slima bērna kopšanai – no 1. dienas).

RSU

Slimstrāde
Neredzamā daļa

Došanās uz darbu, neskatoties uz veselības stāvokli, kura dēļ būtu pamats palikt mājās (darba definīcija pēc Aronsson et al., 2000).

Veselība
Ilgtermiņā saistīta ar sliktāku veselību un labjutību.

Skagen & Collins, 2016

Prombūtne nākotnē
Bieža slimstrāde prognozē vēlāku ilgstošu darbnespēju.

Bergström et al., 2009

Darba kvalitāte
Samazināta darba spēja un produktivitāte, slēptas izmaksas darba devējam.

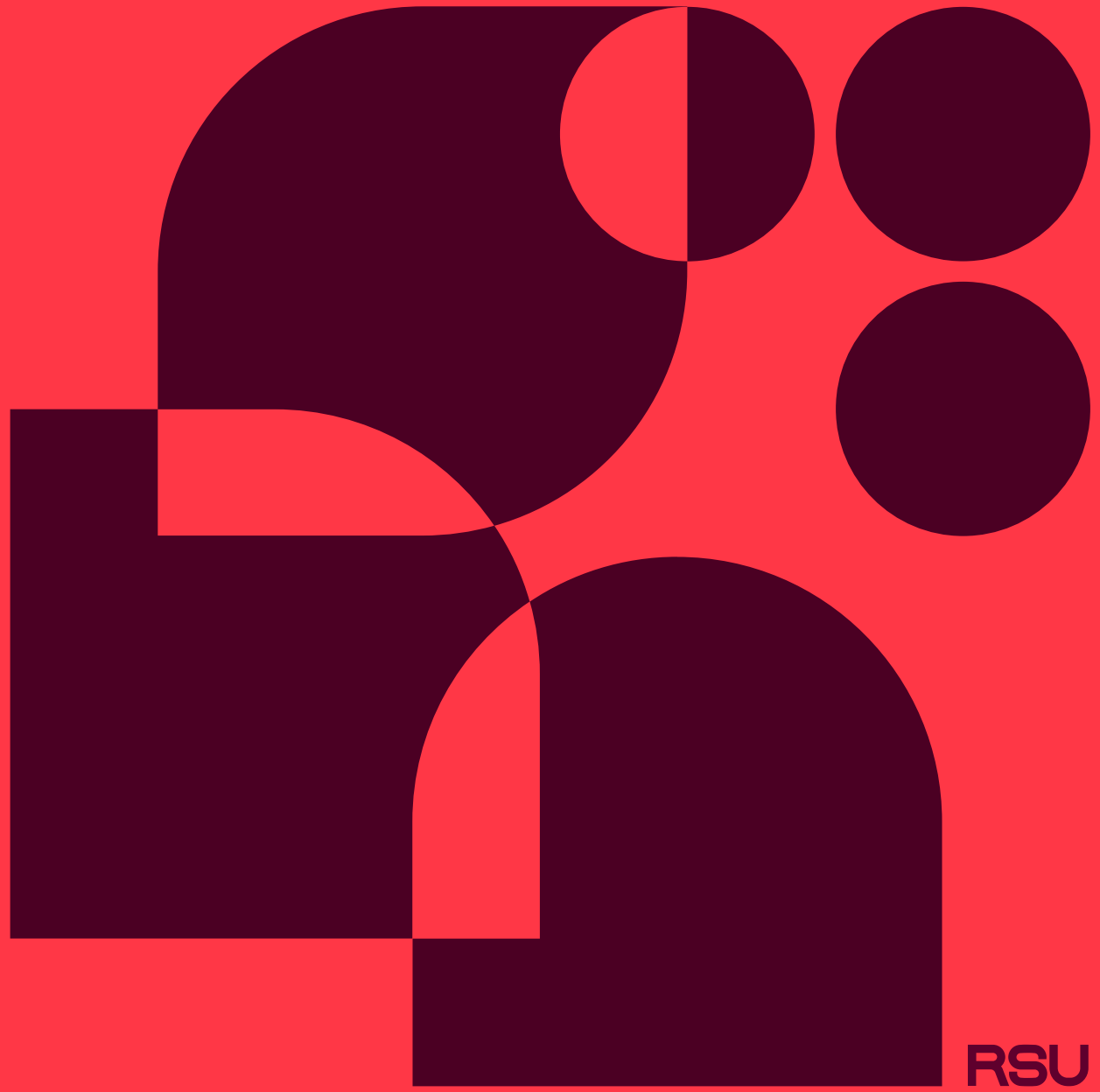
Johns, 2010

Infekciju izplatība
Kolēģu, klientu un pacientu inficēšanās risks.

Darba vides drošība

Nianse: hroniskas slimības gadījumā pielāgots darbs var būt pamatots un pat atbalstošs risinājums – būtiski, vai tā ir brīva izvēle vai spiediens (Johns, 2010).

02
Normatīvais ietvars – konspektīvi



Normatīvo aktu karte

Darbnespēju regulē trīs jomas: veselības aprūpe (kas un kā izsniedz), sociālā apdrošināšana (kas maksā), darba tiesības un darba aizsardzība (darba devēja rīcība un darba vide).

Izsniegšana un kontrole

Ārstniecības likums

53. p. – kas konstatē darbnespēju; 79. p. – e-lapas dati darba devējam; 87. p. – naudas sods

MK noteikumi Nr. 409 (2024)

Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība

Apmaksa

Likums „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu"

13., 17. p. – slimības pabalsts; 18., 19. p. – kad nepiešķir vai neizmaksā; 36., 37. p. – darba devēja slimības nauda

Darba tiesības un darba aizsardzība

Darba likums – 55., 101., 109., 140., 150. p.

Darba aizsardzības likums – 1., 8., 17. p.

MK noteikumi Nr. 660 – darba vides iekšējā uzraudzība

MK noteikumi Nr. 219 – obligātās veselības pārbaudes

MK noteikumi Nr. 908 – arodslimību izmeklēšana

RSU

Darbnespējas lapa
Kas un kā izsniedz

Ārstniecības likums, 53. pants: „Personas pārejošu darbnespēju konstatē ārsts, ārsta palīgs, zobārsts vai vecmāte.”

MK 409, 3. punkts – kas izsniedz

Ārsts – „par visu darbnespējas periodu”; ārsta palīgs – „par pirmajām deviņām darbnespējas dienām” (nelaimes gadījumā darbā vai arodslimības gadījumā – 10 dienas); zobārsts – „par pirmajām trim darbnespējas dienām”; vecmāte – grūtniecības gadījumā.

MK 409, 5. punkts – personīga apskate

„Darbnespējas lapu izsniedz pēc personas personīgas apskates un izmeklēšanas, pieņemto lēmumu pamatojot medicīniskajā dokumentācijā.”

MK 409, 6.4. apakšpunkts – izņēmums

Bez apskates – „par pirmajām trim darbnespējas dienām akūtas augšējo elpceļu saslimšanas gadījumā”; ja darbnespēja turpinās, apskate – „ne vēlāk kā piektajā dienā no darbnespējas sākuma”.

MK 409, 7. punkts – no kuras dienas

Lapu izsniedz „ar dienu, kad persona vērsusies ārstniecības iestādē [..]”. Izņēmumi – psihiskas saslimšanas un neatliekamās medicīniskās palīdzības gadījumi (8. un 9. punkts).

Kas maksā
par darbnespēju

Vispārējas saslimšanas gadījumā: darbnespējas lapa A – pirmās 9 dienas, lapa B – no 10. dienas (MK 409, 4. punkts).

Darbnespējas lapa A

Darbnespējas lapa B

1. diena	**2.–3. diena**	**4.–9. diena**	**No 10. dienas**
netiek apmaksāta	darba devējs ≥ 75 %	darba devējs ≥ 80 %	VSAA slimības pabalsts 80 %

Likums, 36. panta 1. daļa

Darba devējs izmaksā slimības naudu „ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 procentu apmērā – par laiku no ceturtās darba nespējas dienas".

Likums, 13. panta 1. daļa; 17. pants

Pabalstu izmaksā „par laiku no darba nespējas 10. dienas līdz darbspēju atgūšanas dienai" – ne ilgāk par 26 nedēļām (nepārtraukti) vai 52 nedēļām triju gadu periodā; apmērs – „80 procentu apmērā no pabalsta saņēmēja vidējās apdrošināšanas iemaksu algas".

MK 409, 4.2.1. apakšpunkts

Lapa B „sākot ar pirmo darbnespējas dienu" – arodslimība, slima bērna kopšana, bērna izolācija karantīnas laikā, grūtniecības un dzemdību atvaļinājums. Nelaimes gadījumā darbā lapa A – pirmās 10 dienas.

RSU

Režīms, pārkāpumi un krāpšanas riski

Normatīvie akti paredz sekas, ja nav ievērots ārstēšanās režīms vai darbnespējas laikā tiek gūti ienākumi.

MK 409, 23. punkts – režīma pārkāpums

Ārstniecības persona „izvērtē nepieciešamību noslēgt attiecīgo darbnespējas lapu" un „norāda datumu, kad noticis pārkāpums".

MK 409, 24.3. apakšpunkts – neierašanās

Lapu noslēdz, ja persona, „par to iepriekš nebrīdinot, neierodas uz noteikto apmeklējumu" – „ar dienu, kad bija plānots noteiktais apmeklējums".

Likums, 18. pants – pabalstu nepiešķir

Ja persona „darba nespējas laikā gūst ienākumus kā darba ņēmējs vai pašnodarbinātais" vai „mēģinājusi iegūt pabalstu viltus ceļā".

Likums, 19. panta 1. daļa; 37. pants

Ja režīms bez attaisnojoša iemesla nav ievērots, „pabalstu neizmaksā par pārkāpuma periodu"; darba devējs šādos gadījumos slimības naudu nepiešķir vai pārtrauc tās izmaksu.

Strādāt darbnespējas lapas laikā (arī attālināti) un gūt ienākumus nav savienojams ar tiesībām uz slimības naudu un slimības pabalstu.

Kontrole
un anulēšana

Darbnespējas lapu izsniegšanas uzraudzību veic Veselības inspekcija (MK 409, 34. punkts).

1 Sūdzība

Persona norāda „apstākļus, kas ļauj apšaubīt darbnespējas lapu izsniegšanas pamatotību" (35. p.).

2 Pārbaude

Veselības inspekcija izvērtē, vai lapa atzīstama par nepamatoti izsniegtu (34. p.).

3 Anulēšana

Iestādes vadītājs „14 dienu laikā izdod rīkojumu par attiecīgās darbnespējas lapas anulēšanu" (25.2.).

4 Pārsūdzība

Personai ir tiesības rīkojumu pārsūdzēt tiesā (26. p.).

30

darbnespējas lapas 2024. gadā atzītas par nepamatotām – 6 % no apstrīdētajām

VM informatīvais ziņojums; LSM, 11.08.2025.

Ārstniecības likums, 87. pants

„Par darbnespējas lapas izsniegšanas un anulēšanas kārtības neievērošanu piemēro naudas sodu no divdesmit astoņām līdz divsimt astoņdesmit naudas soda vienībām."

RSU

Darba devējs
un darbnespēja

Darba devējs redz informāciju par darbnespējas lapu, bet darbnespējas laikā viņa rīcība ir ierobežota.

Ārstniecības likums, 79. panta 3. daļa

E-lapu dati tiek nosūtīti VID, „tādējādi nodrošinot darba devējam informāciju par darbiniekam izsniegtu elektronisku darbnespējas lapu".

Darba likums, 109. panta 3. daļa

„Darba devējam nav tiesību uzteikt darba līgumu darbinieka pārejošas darbnespējas laikā [..]".

Darba likums, 101. panta 1. daļas 11. punkts

Uzteikums iespējams, ja darbnespēja ilgst „vairāk nekā sešus mēnešus, ja darbnespēja ir nepārtraukta, vai vienu gadu triju gadu periodā" (neskaita arodslimību un ar darba vidi saistītu nelaimes gadījumu).

Darba likums, 140. panta 7. daļa

Darba devējs „nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieka pārejošas darbnespējas laikā".

Darba likums, 150. panta 6. daļa

„Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā."

Darba likums, 55. panta 2. daļas 6. punkts

Darba kārtības noteikumos paredz „darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā" – arī paziņošanu par neierašanos darbā.

Sasaiste ar darba drošību

Slimstrāde un bieža darbnespēja ir arī darba vides jautājums – ne tikai individuāla izvēle.

Darba aizsardzības likums, 17. panta 1. punkts

Nodarbinātā pienākums „rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs".

Darba aizsardzības likums, 8. panta 3. daļas 4. punkts

Risku var radīt „darba un ražošanas metožu izvēle un lietošana, kā arī darba gaitas un darba laika organizācija".

MK 660, 21.4. apakšpunkts

Novērtējot darba vides risku, ņem vērā „darbā notikušos nelaimes gadījumus un konstatētās arodslimības".

MK 660, 1. pielikums, 3. sadaļa

„Psiholoģiskie un emocionālie faktori"

- darba laiks
- darba laika deficīts
- monotons darbs
- nespēja ietekmēt darba procesu
- darbs izolācijā
- paaugstināta atbildība
- saspringta psiholoģiskā atmosfēra darbā
- vardarbība

Diskusijai: kuri no šiem faktoriem jūsu uzņēmumā var veicināt slimstrādi?

Veselības uzraudzība un arodslimības

Bieža vai ilgstoša darbnespēja var būt signāls veselības stāvokļa un darba atbilstības izvērtēšanai.

MK 219, 4.2.2.5. apakšpunkts

Ārpuskārtas veselības pārbaude „pēc darba devēja iniciatīvas jebkurā citā termiņā, lai pārliecinātos, ka nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam, tai skaitā ilgstošas vai biežas darbnespējas gadījumā".

MK 219, 4.2.2.4. apakšpunkts

Ārpuskārtas pārbaude „pēc nodarbinātā vai uzticības personu pieprasījuma, ja ir pamats domāt, ka veselībai kaitīgie darba vides faktori kaitīgi ietekmē nodarbinātā veselību".

MK 908, 8. punkts

Ja ģimenes ārsts „konstatē veselības traucējumus, ko, iespējams, izraisījuši kaitīgie darba vides faktori", personu nosūta pie arodslimību ārsta.

MK 409, 4.2.1.; Darba likums, 109. panta 4. daļa

Arodslimības gadījumā lapa B – „sākot ar pirmo darbnespējas dienu"; ilgstošas darbnespējas dēļ uzteikt aizliegts „līdz darbspēju atgūšanai vai invaliditātes noteikšanai", ja iemesls ir nelaimes gadījums darbā vai arodslimība.

Kopsavilkums

Normatīvais ietvars

1. Darbnespēju konstatē ārstniecības persona pēc personīgas apskates; izņēmums – akūtas augšējo elpceļu saslimšanas pirmās 3 dienas.

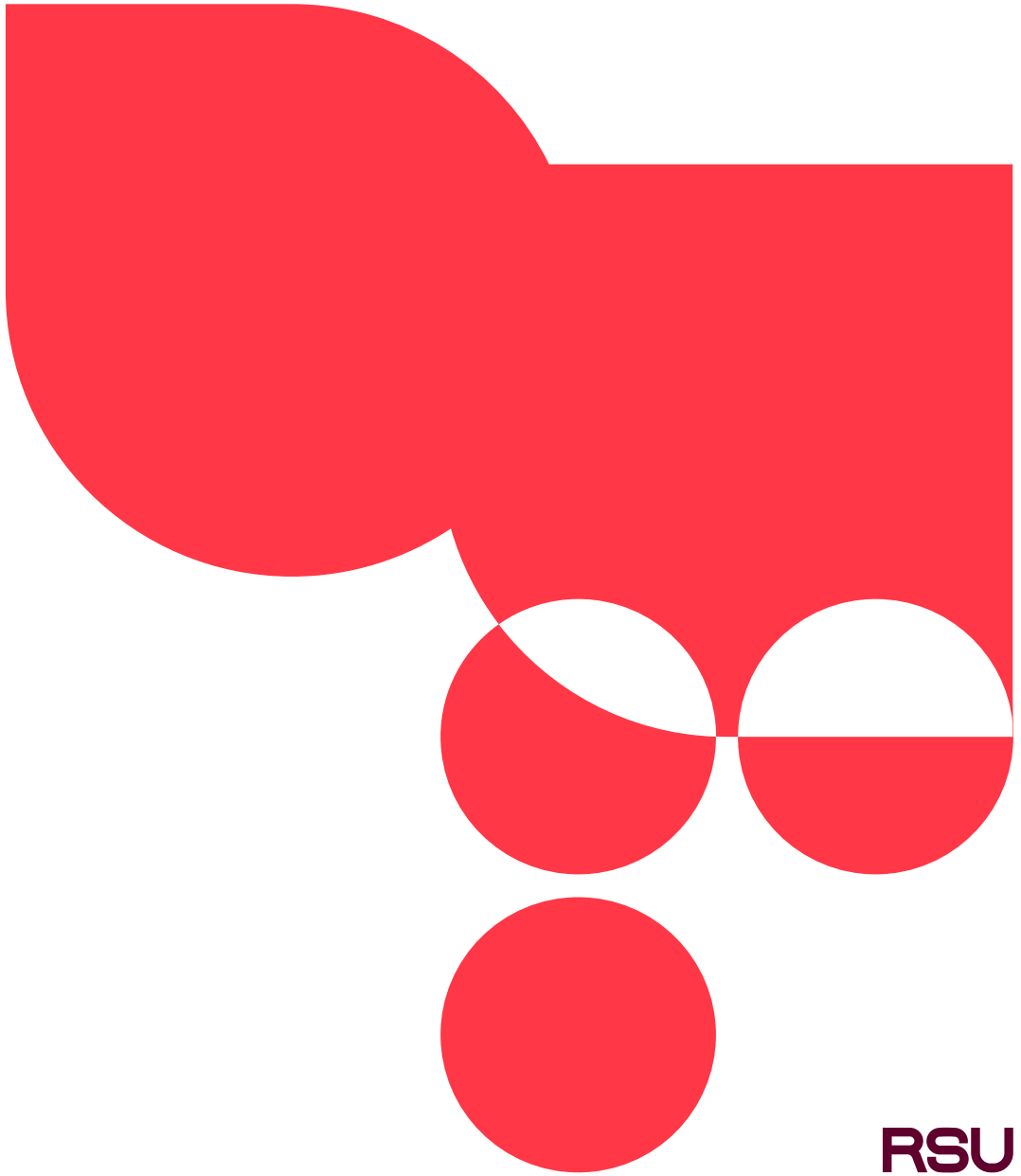
2. Pirmā darbnespējas diena netiek apmaksāta; 2.–9. dienu maksā darba devējs, no 10. dienas – VSAA.

3. Režīma pārkāpums vai ienākumu gūšana darbnespējas laikā liedz tiesības uz slimības naudu un pabalstu.

4. Darba devējs nedrīkst uzteikt darba līgumu darbnespējas laikā, bet var vērsties Veselības inspekcijā.

5. Darba aizsardzībā darbnespējas un slimstrādes tendences ir signāls riska novērtējumam un veselības uzraudzībai.

03
2025. gada fokusgrupu diskusiju rezultāti



Analīzes ietvars

Fokusgrupu diskusiju transkripti kodēti trīs kodu blokos.
Turpmākie citāti atlasīti no kodu datubāzes.

Kodu bloks I
Slimstrādes ikdienas izpratne

- Faktiskā rīcība
- Slimošana kā izvēle
- Slimošana kā zaudējums
- Slimošana kā ieguvums
- Slimošana kā ietekme

Kodu bloks II
Slimstrādes tiesiskais, normatīvais un politikas ietvars

- Slimstrādes administrēšana
- Varas pārdale
- Patiesā motivācija (uz abu grupu robežas)
- Slimstrādes zinātniskošana
- Zināšanas par slimstrādi

Kodu bloks III
Ārējie ietekmējošie faktori

- Darba vides ietekme
- Vadības paraugrīcība
- Pareizā rīcība un realitāte

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Kāpēc strādā slimi

Lēmumu nosaka ne tikai veselības stāvoklis, bet aizvietojamība, ienākumi, drošība darbā un situācija mājās.

Nav aizvietotāja

„Uz darbu nāk apzinīgie perfekcionisti. Un darbinieks, kura darbu neviens cits neizdarīs."

[I-85]

Darbs sakrājas

„Ja es šo tagad neizdarīšu, tad, kad beigšu slimot, man būs divreiz vairāk."

[I-20]

Ienākumu zudums

„Vai saņemsi simt procentus algas vai tikai 80 % – tas ir viens no galvenajiem kritērijiem, kāpēc neņem slimības lapu."

[I-75]

Bailes zaudēt darbu

„Darbinieks neņem slimības lapu, nāk uz darbu slims, jo patiesībā baidās, ka darba attiecības var tikt izbeigtas."

[I-22]

Kolektīvā atbildība

„Ja es saslimšu, saslims nākamais – kurš to darbu izdarīs? Tā ir sava veida kolektīvā panika."

[I-86]

Situācija mājās

„Cilvēks ir slims, bet iet uz darbu, jo situācija mājās ir tāda, ka viņš labāk iet uz darbu."

[I-60]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Attālinātais darbs
Slimstrāde mājās

Birojā slimības lapu arvien biežāk aizstāj darbs no mājām – vienošanās par „vienu dienu” ir nerakstīts noteikums.

Galvenā atziņa

„Tie, kam slimības laikā ir iespēja strādāt pie datora, slimības lapu neņem vispār.”

[I-93]

„Būtu kaut kur jānoraksta, ka darbs no mājām tomēr ir darbs.”

[I-11]

Normatīvi: ienākumi darbnespējas laikā izslēdz slimības naudu un pabalstu (likuma 18. un 37. pants).

Dati zaudē jēgu

„Tagad tiešām nevar saprast, kurš strādā un kurš slimo.”

[I-30]

Vadītāja pārteikšanās

„Tikai neej mājās, paliec darbā!” [...] „Pie mums slimības lapu neņemšana tiek atbalstīta.”

[I-38]

Nedēļas nogale

„Ja ir piektdiena, līdz svētdienai izguli, lai pirmdien noteikti esi darbā.”

[I-12]

Slims bērns

„Ar slimu bērnu mājās laika ir vēl mazāk nekā tad, kad slimo pats.”

[I-39]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Nodarbinātības joma

Rīcību saslimstot lielā mērā nosaka amats: vai darbu var veikt attālināti un vai ir aizvietotājs.

Birojs un administrācija

Strādā attālināti, slimības lapu bieži neņem; slimstrāde datos nav redzama.

„Ja darbinieks var strādāt attālināti, visticamāk, slimības lapu viņš neizmantos."

[I-16]

Ražošana, noliktava, transports

Klātienes darbs; slimības lapas ņem biežāk; slimstrāde izplata infekcijas.

„Darbinieki strādā diezgan tuvu cits citam, un tad sākas ķēdes reakcija."

[III-14]

Lauksaimniecība

Darbs vienatnē, sezonas pārslodze, summētais darba laiks, tehnikas risks.

„Viņi, būdami vīri, reti atzīst, ka kaut kas nav kārtībā."

[I-83]

Tirdzniecība un apkalpošana

Klātbūtne obligāta; vienlaikus pieredze ar „sezonas slimotājiem".

„Ja cilvēks strādā veikalā aiz letes, viņš vienkārši nevar atļauties būt mājās."

[I-76]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Vadītāja loma

Vadītāja attieksme un personīgais piemērs dalībnieku vērtējumā ir viens no noteicošajiem faktoriem.

Piemērs kļūst par normu

„Darbinieki ar mazāku pašpārliecību to uztver kā normu – ka tagad tā ir pareizi jārīkojas."

[I-74]

Spiediens slimības laikā

Vadītājs darbiniecei pirmajā dienā pēc kājas operācijas: „Pie datora jūs taču varat strādāt! Jums sāp kāja, nevis galva!"

[I-21]

Pārmetumi

„...pārmet, ka tevis dēļ tagad nepaspēsim iesniegt dokumentus konkursam."

[I-71]

„Jātriec" atpūsties

„Darbinieki ir „jātriec" – tieši šis vārds. Viņi ir „jātriec" atpūsties."

[II-55]

Pozitīvs piemērs

„Ja ir vīrusu slimības, es vienkārši nebraucu uz darbu." (vadītājs)

[III-21]

Sasaiste ar darba aizsardzību

„Personīgais piemērs ietekmē pilnīgi visu, ne tikai slimības lapas – arī IAL lietošanu."

[II-61]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Ļaunprātīga izmantošana

Darba devēju pieredzē – konkrēti, bet epizodiski gadījumi ar atkārtotiem scenārijiem.

1	**Pirms atlaišanas**	„Izskanējis, ka darbinieku atlaidīs, un viņš – bums! – ņem slimības lapas.” [I-110]
2	**Blakus darbs**	„Darbinieks citur strādā tajā pašā amatā, visticamāk, par aplokšņu algu.” [III-48]
3	**„Sezonas slimotāji”**	Ogošana, sēņošana, būvdarbu sezona, „ārstēšanās” pludmalē. [I-104; I-111]
4	**Atriebība**	„Ak tā? Tad es tev atriebšos! Esmu uz slimības lapas un neko nedaru.” [I-46]
5	**Ceļošana**	„Fotogrāfijas publicē vēlāk, lai darba devējs neuzzinātu, ka slimības laikā ceļojuši.” [I-48]

30

lapas 2024. gadā atzītas par nepamatotām – 6 % no apstrīdētajām (VM)

Pretpols

„Mūsu uzņēmumā šādus gadījumus neatceros.”

[I-42]

Ārsta loma

„Drīzāk būtu jāskatās, cik pamatoti ārsti izsniedz slimības lapas.”

[I-45]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

RSU

Darba devēju prakses

Darba devēji darbnespēju pārvalda divos virzienos – ar atbalstu un ar kontroli.

Atbalsts

- [II-79] Aizvietošana: viens amats nodrošināts ar vēl diviem cilvēkiem
- [I-70] Darba grafika maiņa, lai darbinieks nezaudētu ienākumus
- [I-50] Saziņa – „nevis kāpēc slimo, bet kad atgriezīsies”
- [I-28] Darbnespējas analīze darba vides un ergonomikas uzlabošanai
- [I-35] Ārpuskārtas veselības pārbaude pēc 60 darbnespējas dienām

Kontrole un sankcijas

- [I-77] Prēmijas samazinājums proporcionāli prombūtnei
- [III-40] „Sāka mazāk slimot, jo tas bija saistīts ar atalgojumu gada beigās”
- [I-56] Atbrīvošana pārbaudes laikā darbiniekiem ar biežām slimības lapām
- [II-69] KPI: darbnespēja ne vairāk kā 5 % darba dienu

Nianse: ārpuskārtas pārbaudes vērtējumi atšķiras – „formāla, visi derīgi” [I-36] pret „ievērojami uzlabojusies” [I-68].

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Nianses, kas izkristalizējas

Dalībnieku pieredze atklāj pretrunas, kuras nav redzamas ne statistikā, ne normatīvajos aktos.

Viena monēta, divas puses

Slimstrāde un ļaunprātīga izmantošana sakņojas tajā pašā – attiecībās un mikrovidē. „Ja mikrovide ir toksiska, slimības lapu izmantos līdz maksimumam."

[I-89]

Pārslodzes cikls

„Esošie darbinieki strādā virsstundas, izdeg, nogurst. Un kas nāk tālāk? Darbnespējas lapa."

[I-52]

Neredzamā slimstrāde

Attālinātais darbs padara darbnespējas datus maznozīmīgus analīzei.

[I-26; I-30]

Sankciju blakusefekts

Prēmiju un pārbaudes laika sankcijas samazina slimības lapu skaitu, bet rada risku, ka pieaug slimstrāde.

[I-77; III-40]

Nelaimes gadījuma signāls

„Mazliet slims, tad strādā, atkal slims un strādā... Un tad – bums! – nelaimes gadījums darbā."

[III-3]

Nepazīstams jēdziens

Pat praktiķi jautā, vai „slimstrāde" ir oficiāls termins: „Man nebija ne mazākās nojausmas, ko tas nozīmē."

[II-92]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Dalībnieku risinājumi

Ierosinājumi darba vietām un regulējumam – kā tos formulēja paši dalībnieki.

1

Aizvietošana kā vadības uzdevums

[I-67; II-47]

2

Atgriešanās bez uzkrātu uzdevumu „kaudzes”

[I-90]

3

Īslaicīga prombūtne bez slimības lapas (1–3 dienas), norādot mērķi

[I-2; I-24; I-92]

4

Darba kārtības noteikumos – paziņošanas kārtība; aizliegums strādāt ar atvērtu lapu

[II-2; I-6]

5

Ikgadējā atvaļinājuma faktiska izmantošana

[II-23; I-103]

6

Instruktāžās – slimstrādes ilgtermiņa sekas; konfidenciāla saruna

[III-19; I-118]

7

Vadītāju priekšzīme

[II-16; III-21]

8

Regulējums – viedokļi dalās: Darba likuma grozījumi pret iekšējiem noteikumiem

[II-10; II-9; II-11]

Citāti – tulkojums latviski no EN kodu datubāzes (28.08.2026); [bloks-nr.] – citāta numurs datubāzē.

Secinājumi
un diskusija

1. Lēmumu strādāt slimam visbiežāk nosaka aizvietojamība, ienākumu zudums un vadītāja attieksme.

2. Birojā attālinātais darbs ir kļuvis par slimstrādes galveno formu – un padara to neredzamu datos.

3. Ļaunprātīgas izmantošanas pieredze ir konkrēta, bet epizodiska; oficiāli nepamatotas – 30 lapas (2024).

4. Iekšējā politika (sankcijas vai atbalsts) vienlaikus ietekmē gan darbnespēju, gan slimstrādi.

Diskusijai

- Vai slimstrāde jāiekļauj darba vides riska novērtējumā kā psihosociālais risks?
- Kā izmērīt slimstrādi uzņēmumā, ja darbnespējas lapu dati to neparāda?
- Īslaicīga prombūtne bez darbnespējas lapas – risinājums vai jauns risks?

Izmantotie
avoti

Normatīvie akti (pieejami: likumi.lv)

Ārstniecības likums (redakcija no 29.07.2026.)

Darba aizsardzības likums (redakcija no 01.07.2020.)

Darba likums (redakcija no 22.10.2024.)

Likums „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" (redakcija 08.09.2026.–31.12.2026.)

MK 25.06.2024. noteikumi Nr. 409 „Darbnespējas lapu izsniegšanas un anulēšanas kārtība"

MK 02.10.2007. noteikumi Nr. 660 „Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (redakcija no 01.06.2015.)

MK 10.03.2009. noteikumi Nr. 219 „Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" (redakcija no 07.05.2022.)

MK 06.11.2006. noteikumi Nr. 908 „Arodslimību izmeklēšanas un uzskaites kārtība" (redakcija no 01.06.2025.)

Literatūra

Aronsson G., Gustafsson K., Dallner M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. J Epidemiol Community Health, 54(7), 502–509. https://doi.org/10.1136/jech.54.7.502

Bergström G. et al. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? J Occup Environ Med, 51(6), 629–638. https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a8281b

Johns G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. J Organ Behav, 31(4), 519–542. https://doi.org/10.1002/job.630

Skagen K., Collins A. M. (2016). The consequences of sickness presenteeism on health and wellbeing over time: A systematic review. Soc Sci Med, 161, 169–177. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2016.06.005

Dati

VSAA (LabIS) dati. Publicēti: Kalniņa Z. Slimības lapas izsniegšana, ja ir vairāki darba devēji. LV portāls, 13.08.2025. https://lvportals.lv/skaidrojumi/379283

VM informatīvais ziņojums „Par darbnespējas lapu izsniegšanas uzraudzību un sūdzību izskatīšanu" (MK, 12.08.2025.); LSM, 11.08.2025.

Fokusgrupu diskusiju kodu datubāze (EN), 28.08.2026.

Paldies!

Jautājumi un diskusija

