

2020.gada marts/ March, 2020

Uzņēmējdarbība Latvijā Covid-19 laikā

Mēs turpinam sniegt juridiskos pakalpojumus gan mūsu birojā, gan strādājot attālināti, izmantojot atbilstošu tehnoloģiju. Ja jums nepieciešama palīdzība Latvijā vai jebkur citur Baltijā, mūsu komanda ir gatava palīdzēt.

Kamēr mūsu klienti un draugi pielāgojas jaunajiem pandēmijas apstākļiem, mēs esam sagatavojuši īsu tematisku pārskatu par aktuālajiem jautājumiem.

Atbalsts Latvijas ekonomikai

Šā gada 20. martā Latvijas Republikas Saeima pieņēma īpašu likumu, kas paredz valsts atbalstu Covid-19 radīto seku mazināšanai.

Galvenie likumā paredzētie rīki COVID-19 radīto seku mazināšanai aptver:

- tiesības nodokļu maksātājiem lūgt pagarināt nodokļu samaksas termiņu līdz trīs gadiem;
- pārmaksātā PVN atmaksas termiņa saīsināšanu līdz 30 dienām;
- atbalstu algu izmaksai tiem darba devējiem, kas cietuši no COVID-19;
- gada pārskata par 2019.gadu iesniegšanas termiņa pagarināšanu par periodu, kas par trīs mēnešiem pārsniedz likumā noteiktos termiņus.

Doing business in Latvia in the time of Covid-19

Our legal team continues to provide legal services either at our office or through remote working arrangements with appropriate technology for continued delivery of seamless legal service. If you need assistance in Latvia or anywhere else in the Baltics, our team is ready to help.

As our clients and friends adjust to the new pandemic circumstances, we have prepared this brief topical overview on related issues of interest.

Support to Latvian economic

On March 20th, 2020, the Parliament of the Republic of Latvia adopted a special law that sets out support from the state budget in order to mitigate the consequences arising from COVID-19.

The main highlights are:

- the rights of taxpayers to apply for tax payment term deferral of up to three years;
- shortening of the period for overpaid VAT repayment up to 30 days;
- support to employers affected by COVID-19 for payment of salaries; and
- an extension of the deadline for submission of financial statements for 2019 of three months over deadlines set out in the law.

Lai nodrošinātu atbalstu komersantu likviditātes nodrošināšanai, kas var būt ietekmēta COVID-19 rezultātā pārtrauktu piegāžu līgumu, būtiski kritušos pārdošanas apjomu, apturētas ražošanas un citu iemeslu dēļ, Ministru kabinets ir apstiprinājis noteikumus Nr.150, kas paredz valsts garantijas šādiem finanšu pakalpojumiem: aizdevumi investīciju veikšanai, aizdevumi apgrozāmo līdzekļu finansēšanai (tajā skaitā kreditlīnijas un overdrafti), kā arī finanšu lizingi. Minētā atbalsta administrēšanu nodrošina "Attīstības finanšu institūcija Altum" AS (<https://www.altum.lv/lv/>).

Papildus iepriekš minētajam atbalsta veidam, Ministru kabinets ir apstiprinājis ar noteikumus Nr.149, ar kuriem paredzēti apgrozāmo līdzekļu aizdevumi komersantiem, kuru darbību ietekmējusi COVID-19 izplatība. Šajā gadījumā tas ir valsts nodrošināts aizdevums, kuru administrē "Attīstības finanšu institūciju Altum" AS.

Specifisks atbalsts darba devējiem, kas cietuši no COVID-19

Lai sniegtu atbalstu darba devējiem, kas cietuši no COVID-19, Ministru kabinets ir noteicis nozares, kurās darba devēji ir tiesīgi saņemt dīkstāves pabalstu. Ministru kabineta noteikumos Nr.151 uzskaitītas nozares, kas saistītas ar transportu, izmitināšanas pakalpojumiem, ēdināšanu, ceļojumiem, pasākumu organizēšanu. Šis saraksts var tikt papildināts arī ar citām nozarēm, ja tajās COVID-19 ietekmē būs būtiski pasliktinājusies finanšu situācija.

Kā to paredz Ministru kabineta noteikumi Nr.152 iepriekš minētajās nozarēs pieteikties dīkstāves pabalstam varēs darba devēji, kuru darbinieki atrodas dīkstāvē. Darba devēji no valsts budžeta var saņemt kompensāciju, kas sedz 75 % no darbinieku algas, bet nepārsniedz 700 eiro vienam darbiniekam mēnesī. Iepriekšminētais atbalsts tiks pārtraukts, ja darba devējs nolīgs jaunus darbiniekus.

To support companies having liquidity problems due to termination of supply contracts, significantly decreased sale volumes, suspension of manufacturing and other reasons, the Cabinet of Ministers has adopted Regulations Nr.150 setting out state guarantees for the following financial services: loans for investments, loans to finance current assets (including lines of credit and overdrafts) and financial leasing. The above support is to be administered by JSC Development Finance Institution Altum (<https://www.altum.lv/en/>).

In addition to the above, the Cabinet of Ministers adopted Regulations Nr.149 setting out loans to companies affected by COVID-19. Such state loans will be administered by JSC Development Finance Institution Altum.

Specific support to employers affected by COVID-19

In order to support employers affected by COVID-19 the Cabinet of Ministers has set out sectors from which employers are entitled to apply for compensation. Regulations Nr.151 sets out the following sectors: transport, housing services, catering, travel, event organization. This list may be supplemented with other sectors that show signs of worsening financial health due to COVID-19.

As set out under Regulations Nr.152 of the Cabinet of Ministers idle time compensation may be applied for by employers in the above noted sectors, if their employees are without work. The employers may receive compensation from the state budget to cover 75% of their employee salary but not more than EUR 700 per employee per month. The above support will be stopped if the applicable employer hires new employees.

Darbinieki, kas atgriežas no Covid-19 skartajām valstīm

Saskaņā ar Ministru kabineta rīkojumu Nr. 103 darba ņēmējiem, kas atgriežas no Covid-19 skartajām valstīm, nepieciešams ievērot 14 dienu pašizolāciju ārpus darbavietas.

Ja darbinieks atgriežas ar slimības simptomiem, tam jāpiesakās slimības lapai. Ja darbinieks spēj pildīt savus darba pienākumus attālināti, tad darba devējam jānodrošina darbinieka ierastā alga. Ja darbinieks nespēj strādāt attālināti un viņam nav simptomu, tad abām pusēm vajadzētu panākt vienošanos par atalgojumu, taču vispārēja nostāja ir tāda, ka darba līgums, tostarp finansiālās saistības, turpinās.

Attālinātā darba vieta

Tehniski darba devēji ir atbildīgi par darba vietas apstākļiem pat attālinātā darba apstākļos. Darba devējam vajadzētu iegūt rakstiskus apliecinājumus no attālināti strādājošiem darbiniekiem, kuros viņi apliecina, ka viņu darba vietas atbilst Latvijas veselības un drošības standartiem.

Nodarbinātības optimizācijas pasākumi:

Pasākumi izmaksu samazināšanai attiecībā uz esošajiem darbiniekiem

Darba devēji var izmēģināt dažādas zaudējumu mazināšanas stratēģijas, piemēram, saīsināt darba dienas, samazināt algas, nosūtīt darbiniekus apmaksātā vai bezalgas atvaļinājumā, kā arī veikt citus pasākumus. Neviena no tiem nav tehniski iespējams bez darbinieka rakstiskas piekrišanas. Lai iegūtu darbinieka piekrišanu, būtu vēlams veidot sadarbības dialogu starp darba devēju un darba ņēmēju ar nolūku pārvarēt sarežģījumus. Ja tas nav

Employees returning from countries affected by Covid-19

Under Cabinet of Ministers Order Nr. 103, employees returning to work from countries affected by Covid-19 must self-isolate away from the workplace, for a period of 14 days.

If the employee returns with symptoms of illness, it should apply for sick leave. If the employee can perform its duties remotely, the employer must continue to pay the employee's regular salary. If the employee cannot work remotely, and it has no symptoms, then the parties ordinarily need to come to an understanding of how to proceed regarding compensation, but the default position is that the employment contract with its payment obligations continues.

Remote workplace

Employers are responsible for workplace conditions even in the case of remote workplaces. As it is not practical for employers to supervise remote workplace health and safety conditions, employers should obtain written confirmations from employees working from remote workplaces that they are ensuring that the workplace meets health and safety standards applicable to Latvia.

Employment optimization measures:

Measures to reduce costs involving existing employees

Various strategies for mitigation of losses may be attempted by employers, including, for example, shortened workday, salary cuts, sending employees on vacation, leave without pay and other measures. None of these are technically possible without employee consent, in writing. A cooperative employer-employee dialogue with a view to getting through difficult times should be attempted in order to obtain consent. Where

iespējams, darba devējs var īstenot vienpusēju darbinieku skaita samazināšanu.

Daudzi darba devēji, jo īpaši ekonomiski smagāk cietušajās nozarēs, meklē veidus, lai mazinātu zaudējumus, īslaicīgi samazinot darbinieku skaitu vai to noslodzi. Turpinājumā vispārīgs pārskats par iespējamajiem risinājumiem un nosacījumiem.

Darbaspēka samazināšana, kolektīvā atlaišana

Atbilstoši Latvijas normatīvajam regulējumam darba devējs var atbrīvot darbinieku no amata, par to brīdinot 30 dienas iepriekš, ja tas saistīts ar darbaspēka samazināšanu.

Ja darba attiecības tiek izbeigtas ar tik lielu skaitu darbinieku, ka saskaņā ar Darba likumu stājas spēkā kolektīvās atlaišanas nosacījumi, tiek piemērots stingrāks kolektīvās atlaišanas regulējums.

Atlaišana uzskatāma par kolektīvo atlaišanu, ja 30 dienu laikā:

- Tiek atlaisti vismaz pieci darbinieki darba vietā, kurā strādā no 20 līdz 49 darbiniekiem;
- Tiek atlaisti vismaz desmit darbinieki darba vietā, kurā strādā no 50 līdz 99 darbiniekiem;
- Tiek atlaisti vismaz 10 procenti no darbiniekiem, ja darba devējs nodarbina vismaz 100, bet mazāk nekā 300 darbinieku;
- Tiek atlaisti vismaz 30 darbinieku darba vietā, kas parasti nodarbina 300 vai vairāk darbinieku.

Pirms kolektīvās atlaišanas darba devējam 30 dienas iepriekš jāpaziņo Nodarbinātības valsts aģentūrai un pašvaldībai, kuras teritorijā darbavieta atrodas. Šādā paziņojumā jānorāda darba devēja vārds, uzvārds (nosaukums), uzņēmuma atrašanās vieta un darbības veids, kolektīvās atlaišanas iemesli, atlaižamo darbinieku skaits, minot

that is not possible, employer imposed unilateral staff reductions are possible.

Many employers, particularly in heavily impacted economic sectors are seeking to mitigate losses through temporary headcount reduction or reduced utilization of their workforce. The following is a general overview of potential approaches and conditions for same.

Dismissal for Reduction of the workforce v. Collective dismissal

Under Latvian law, on 30 days' advance notice an employer may terminate an employee for reasons having to do with reduction of the workforce at the workplace.

If the terminations are of such a quantity as to trigger collective dismissal requirements under the labour law, a more stringent collective dismissal regulatory approach applies.

Collective dismissal applies if during a 30 day period:

- At least five employees of a workplace having between 20 and 49 employees are terminated;
- At least 10 employees of a workplace having between 50 and 99 employees are terminated; or
- At least 10 per cent of the number of employee where the employer employs at least 100 employees but less than 300 employees;
- At least 30 employees of a workplace usually employing 300 or more employees.

Prior to collective dismissal, the employer must give 30 days' written notice to the State Employment Agency and the municipality in whose territory the workplace is located. Such notice must include the name of the employer, the location and nature of the business, the reasons for the collective redundancies, the number of employees to

katra darbinieka profesiju un kvalifikāciju, uzņēmumā parasti nodarbināto darbinieku skaits, kā arī jāsniedz informācija par konsultācijām ar darbinieku pārstāvjiem attiecībā uz atlaišanu.

Līguma izpilde – nepārvarama vara (force majeure)

Atzīstot, ka uzņēmējdarbība pandēmijas apstākļos var radīt neierastus traucējumus līgumu izpildē, daudzi uzņēmumi izmanto pragmatisku pieeju, lai atrisinātu līgumu neizpildi sarunu un piekāpšanās ceļā.

Ja saistību izpildi nevar atrisināt sarunu ceļā, tad jāņem vērā piemērojamā līguma noteikumi, proti, vai pušu saistības ir pielāgojamas, piemērojot nosacījumus attiecībā uz nepārvaramo varu. Ja šie nosacījumi ir piemērojami, un ciktāl to atļauj līguma noteikumi, puse var pieprasīt īslaicīgu atbrīvojumu no pienākumu izpildes. Nepārvarama vara nav vispārējs risinājums saistību neizpildes gadījumā, un pirms tā piemērošanas rūpīgi jāpārskata līguma noteikumi, lai izprastu, kas veido nepārvaramas varas apstākļus. Var rasties jautājumi par cēloņsakarību un par to, vai pienākumu neizpildīšana bija ārpus puses kontroles, kā arī par to, kādus pamatotus pasākumus tā veica vai varēja veikt, lai mazinātu pienākumu neizpildi vai radītās sekas.

Ja neizpildes iemesls atbilst līgumā noteiktajiem nepārvaramās varas apstākļiem, pusei, kas neizpildīja savas saistības, ir jāinformē darījuma partneris par nepārvaramās varas piemērošanu, šo lēmumu pamatojot. Lai saprastu kādas sekas var rasties, atsaucoties uz nepārvaramas varas klauzulu, atkal nepieciešams atsaukties uz līguma valodu. Parasti tās varētu iekļaut termiņu pagarināšanu vai daļēju kompensāciju, lai atlīdzinātu papildu

be made redundant, setting out the profession and qualifications of each employee to be made redundant, the number of employees normally employed in the workplace and information about communications with the employee's representatives regarding the dismissals.

Contract performance – force majeure

Recognizing that doing business in a time of pandemic causes unusual disruptions to contract performance, many business are taking a pragmatic approach to try to resolve non-compliance through negotiation and concessions.

Where resolving non-performance cannot be so easily adjusted through negotiations, the language of the applicable contract must be considered as to whether obligations of the parties are adjustable through application of force majeure. If it does apply, and to the extent that the specific language so permits, temporary relief from obligations to perform may be claimed. Force majeure is not a catch-all remedy for non-performance, and before it may be applied, the defined terms in the specific contract of what constitutes force majeure must be carefully reviewed. Causation issues may also arise, as may questions as to whether the non-performance was outside of the control of the non-performing party, and what reasonable measures the non-performing party took or could have taken to mitigate the event of non-performance or its consequences.

If the reason for non-performance falls within the provisions of the contractually defined force-majeure, the non performing party must provide notice to its counterparty of the invocation of force majeure, setting out substantiating information. For an understanding of what consequences follow from the invocation of the force majeure clause, reference must again be made to the specific language of the contract. Typically there could be deadline extensions or partial

izmaksas, kas radušās no līguma neizpildīšanas. compensation to offset additional costs to rectify non-performance

Vajadzīga papildu palīdzība šajās vai citās situācijās vai arī jums ir jautājumi? Need more help with these or other issues or have questions?

Lūdzu sazinieties ar mums pa e – pastu advocate@levinlaw.lv vai zvanīt pa tālruni +371 67043803! Please contact us at advocate@levinlaw.lv or by phone +371 67043803.

Informācija par personas datu apstrādi tiešā mārketinga nolūkos: Information on the processing of personal data for direct marketing purposes:

Mēs, advokātu birojs Kronbergs Čukste LEVIN esam uzskatāmi par Jūsu personas datu (e-pasta adreses) pārzini, un šo apkārtrakstu mēs Jums sūtam, jo vēlamies Jūs informēt par jaunumiem tiesību nozarē. Ja nevēlaties saņemt no mums šo apkārtrakstu, lūdzu, atbildiet ar norādi “atrakstīties” no jaunumu saņemšanas, sazinoties ar mums pa e-pastu advocate@levinlaw.lv.

As we are in possession of your email address, Kronbergs Čukste LEVIN are deemed under the law to be controllers of your personal data. We are sending you this newsletter as we wish to keep you updated on the latest developments in the legal field. If you do not wish to receive this newsletter from us, please reply with an "unsubscribe" message by contacting us at advocate@levinlaw.lv.

Šis apkopojums sagatavots informatīviem nolūkiem. Papildus jautājumu un neskaidrību gadījumā, lūdzam sazināties ar mums pa e – pastu advocate@levinlaw.lv vai zvanīt pa tālruni +371 67043803.

This news bulletin is intended as general information only. For legal advice or inquiries please contact advocate@levinlaw.lv or by phone +371 67043803.

Lūdzam apmeklēt mūsu mājas lapu <http://www.levinlaw.lv>.

Please visit our Web page <http://www.levinlaw.lv>.