



SORAINEN

**Attālinātais
darbs –
atsevišķi
juridiskie un
darba drošības
aspekti**

Andis Burkevics

darba tiesību prakses vadītājs, zvērināts advokāts,
sertificēts personas datu aizsardzības speciālists

Rīga, 2020. gada 5. novembris

Attālinātais darbs Latvijā 2020. gadā

- Aprīlī attālināti strādāja 22% darbinieku (64% sieviešu un 34% vīriešu), jūnijā – 15.5% (70% sieviešu un 30% vīriešu)*

**Avots – Centrālā statistikas pārvalde*

- Par attālinātā darba plusiem un mīnusiem – dažādi pētījumi ar dažādiem rezultātiem
- Attālinātais darbs iznācis no pagrīdes
- Covid-19 laiks kā milzīga mēroga attālinātā darba eksperiments

Grozījumi Darba aizsardzības likumā (DAL)

- Pieņemti 2019.gada 3.oktobrī
- Stājās spēkā 2020.gada 1.jūlijā
- Pirmo reizi definēts, kas ir «attālinātais darbs»
- Risināts jautājums par darba aizsardzības prasību praktisku izpildi attālinātā darba gadījumā
- *«Vispārīgās darba aizsardzības prasības vienlīdz attiecas uz visiem nodarbinātajiem.»*

**DAL 1.pants
papildināts ar
attālinātā darba
definīciju:**

.. tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

DAL 8.pantam jauna 1.¹ daļa (darbinieka sadarbošanās pienākums):

- *«Nodarbinātais, kurš veic attālināto darbu, sadarbojas ar darba devēju darba vides riska novērtēšanā un sniedz darba devējam informāciju par attālinātā darba vietas apstākļiem, kas, nodarbinātajam veicot darbu, var ietekmēt viņa drošību un veselību.»*



**DAL 8.pantam
grozīta otrā daļa
(riski nav
obligāti jāvērtē
darba vietā):**

- *«Ja nodarbinātais attālināto darbu veic dažādās vietās, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto darba veidu, bet, ja nodarbinātais attālināto darbu veic pastāvīgi vienā vietā, darba devējs darba vides riska novērtēšanu veic attiecībā uz konkrēto darba vietu, ja darba devējs un nodarbinātais par to ir vienojušies.»*

No DAL grozījumu likumprojekta anotācijas:

- Nodarbinātā izraudzītās darba vietas (mājokļa) apmeklējums ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks pats to ierosina vai piekrīt darba devēja izteiktai iniciatīvai
- Tomēr – ja darbinieks piekrišanu atsaka, tas nebūtu pietiekams iemesls, lai nevienotos par attālinātā darba veikšanu
- Darba vides risku izvērtēšanai var izmantot videoierakstus, fotogrāfijas u.c.
- Liela nozīme darbinieku atbilstošai instruktāžai

Attālinātais darbs – tikai pusēm vienojoties

- Darba likuma 53.panta pirmā daļa:
«Darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.»
- Ja darbinieks izmanto savu aprīkojumu, arī par to jāvienojas, darba devējam jākompensē izdevumi saistībā ar nolietošanos (Darba likuma 76. panta pirmās daļas 3. punkts)

**Plānots Darba
likuma (DL)
76.pantu
papildināt ar
ceturto daļu:**

- *«Ja darbinieks un darba devējs vienojas par attālināta darba veikšanu, izdevumus, kas saistīti ar attālināta darba veikšanu, sedz darba devējs, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi.»*
- Pēc vispārīgā principa darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbinieka izdevumus, kuri nepieciešami darba veikšanai
- **Taču visi ar darba aizsardzību saistītie izdevumi joprojām ir jāsedz darba devējam!!!**

**Plānots Darba
likuma (DL)
76.pantu
papildināt ar
ceturto daļu II
(no
likumprojekta
anotācijas)**

➤ *«Tādējādi darba devējam ir pienākums atlīdzināt tikai tos izdevumus, kas ir objektīvi pamatoti un par kuru segšanu ir panākta vienošanās [...]. Izdevumu pozīcijas un apjomu puses ietver savā vienošanās [...]. Vienlaikus jautājumus, kas skar attālināto darbu, saistībā ar to radušos izdevumu apmaksu, darba devējs var reglamentēt arī iekšējos normatīvajos aktos.»*

Plānots Darba likuma (DL) 76.pantu papildināt ar ceturto daļu III

- No likumprojekta anotācijas:
«Būtiski ir uzsvērt, ka attiecībā uz nodokļu nomaksu gadījumos, ja darbinieks tiek nodarbināts attālināti, salīdzinot ar pašreiz spēkā esošo regulējumu, nekas nemainās. Arī šajā gadījumā ir piemērojami vispārīgie noteikumi.»
- D. Gailīte «Vīruss darba tiesībās». Jurista vārds. 02.06.2020.
- Vai pandēmija u.c. līdzīgas situācijas pieļauj kādas atkāpes?

Citi būtiski jautājumi attālinātā darba kontekstā

- Vajadzētu būt viegli pāriet uz attālināto darbu un atpakaļ
- Darba laika uzskaitē
- Darba laika režīms un kontrole
- Darba rezultātu mērīšana un vērtēšana
- Regulāra komunikācija
- Darbinieku psiholoģiskais stāvoklis
- Konfidencialās informācijas un personas datu aizsardzība
- Neaizmirst par apmācībām
- Saziņas kanāli ar darbinieku (arī «oficiālā» saziņa – rīkojumi, uzteikums)

Estonia

Lithuania



Latvia

Belarus

Andis Burkevics

andis.burkevics@sorainen.com

29495674

SORAINEN

sorainen.com