



**SORAINEN**

**Attālinātā darba  
izaicinājumi un  
citas darba  
tiesību  
aktualitātes**

**Andis Burkevics**

Vadošais speciālists, zvērināts advokāts  
Sorainen darba tiesību prakses grupas vadītājs

Rīga, 2021. gada 28. janvāris

## Attālinātā darba plusi un mīnusi

- Dažādi pētījumi ar dažādiem rezultātiem
- Plusi: ietaupīts laiks, ceļojot uz darba vietu, produktivitātes pieaugums, lojalitātes nostiprināšanās, labāks darba un brīvā laika līdzsvars
- Mīnusi: izolācijas sajūta, lojalitātes kritums, produktivitātes samazināšanās, pazūd darba un brīvā laika līdzsvars
- Finansiāls ietaupījums darba devējam (piem., mazākas telpu izmaksas, komunālie maksājumi, darbinieki «retāk» slimo)

## Attālinātā darba plusi un mīnusi II

- Finansiāls ietaupījums arī darbiniekam
- Ne visi darbinieki ir spējīgi strādāt attālināti
- Ne visi darba devēji ir spējīgi pielāgoties attālinātam darbam
- Covid-19 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.<sup>1</sup> 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:

- Attālinātais darbs ir ne tikai tāds, kas saistīts ar IT izmantošanu, bet arī jebkurš cits darbs, kas tiek veikts ārpus uzņēmuma telpām, piemēram, kādu lietu izgatavošana vai apstrāde darba devēja uzdevumā (piemēram, kokapstrāde)
- Ja atsevišķos ārkārtas gadījumos darbinieks neveic darbu uzņēmumā, bet citur – tas nebūs attālinātais darbs
- Attālinātais darbs nav, piemēram, pārvadājumu pakalpojumi, izbraukumi pie klientiem, komandējumi



# No DAL grozījumu likumprojekta anotācijas II:

- Nodarbinātā izraudzītās darba vietas (mājojļa) apmeklējums ir pieļaujams tikai tad, ja darbinieks pats to ierosina vai piekrīt darba devēja izteiktai iniciatīvai
- Nelaiemes gadījumi izmeklējami vispārējā kārtībā
- 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 atbilstoši 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)

# Ārkārtējā situācija – izņēmumus no vienošanās principa?

➤ Darba devējām:

- ir pienākums nodrošināt darbiniekiem attālinātā darba iespējas, ja darba specifika to pieļauj;
- organizēt darbu tā, lai klātienē darba pienākumus veiktu tikai tie darbinieki, kuri nodrošina darbu nepārtrauktību un nevar to veikt attālināti savā dzīvesvietā.

(MK 06.11.2020. rīkojums Nr. 65 *Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu (ar grozījumiem)* 5.35. un 5.35.<sup>1</sup> punkts)

**Plānots Darba  
likuma (DL)  
76.pantu  
papildināt ar  
ceturto daļu  
(grozījumu  
pieņemti otrajā  
lasījumā):**

- *«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.

## **Citi būtiski jautājumi attālinātā darba kontekstā**

- Vajadzētu būt viegli pāriet uz attālināto darbu un atpakaļ
- Darba laika uzskaite
- Darba laika režīms un kontrole («Tiesības atslēgties»)
- 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)

## **Soļi, uzsākot attālināto darbu**

- Izvērtēt, kuri darbinieki var strādāt attālināti (piem., darba pienākumi, vēlamās personība īpašības, beidzies pārbaudes laiks, nav darba izpildes termiņu kavējumi), vienlīdzīgu tiesību principa ievērošana!
- Noteikumu par attālinātā darba veikšanu pieņemšana, izvērtēt, vai nav nepieciešams veikt izmaiņas kādos citos noteikumos (konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem)
- Piedāvājums darbiniekiem strādāt attālināti
- Darba vides risku novērtējums – darbības, lai darba vieta atbilstu DA prasībām (piem., galds, krēsls, apgaismojums)
- Vienošanās par attālinātā darba veikšanu



**Ja darba devējs  
nolemj likvidēt  
biroju, vai darba  
devējs var atlaist  
darbinieku, kas  
nepiekrīt turpmāk  
strādāt tikai  
attālināti?**

- Tiesu prakse līdz šim – samazinot darbinieku skaitu, obligāti nepieciešams likvidēt arī attiecīgo amata vietu
- *«Darba vietas pārcelšana uz citu vietu (pilsētu), kas atrodas tik tālu, ka darbiniekam, ja viņš vēlas turpināt darbu, pamatoti jāapsver nepieciešamība mainīt dzīvesvietu, ir uzskatāma par tik nozīmīgu līguma grozījumu, kas pēc būtības var liegt darba tiesisko attiecību turpināšanu, citiem vārdiem, var nozīmēt atlaišanu. Šādos gadījumos darbinieka sociālām garantijām jābūt vismaz tādā pašā apjomā kā personām, kuras no darba tiek atlaistas Darba likuma 101. panta pirmās daļas 9. un 10. punktā paredzētajos gadījumos.» (LR AT Senāta Civillietu departamenta 10.12.2020. spriedums lietā Nr. SKC-1335/2020)*

## Jautājums:

- Lūdzu sniegt skaidrojumu, vai arī attiecībā uz amatpersonām un darbiniekiem, kuru atlīdzības noteikumus regulē Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums (Atlīdzības likums), ir piemērojami noteikumi par izdevumu atlīdzināšanu darbiniekiem saistībā ar attālinātā darba veikšanu? Vai minēto izdevumu kompensācija ir paredzēta Atlīdzības likumā, un, ja ir paredzēta, kura likuma norma to regulē?
- Tāpat, vai darba devējam rīkojumā par attālinātu darbu ir detalizēti jāuzskaita, kādi izdevumi darbiniekam tiek kompensēti saistībā ar attālinātā darba veikšanu, respektīvi, jādefinē kompensējamie objekti (piemēram, elektrība, interneta pieslēgums u.c.)? Vai varētu rīkoties līdzīgi kā komandējuma gadījumā, kad tiek noteikts konkrēts apmērs par komandējuma dienu, un netiek prasīta detalizēta atskaite, kā dienas nauda tikusi tērēta.

**Darba likuma  
grozījumu saistībā  
ar darbinieku  
nosūtīšanu (spēkā  
no 05.01.2021.)**

- Grozījumi izstrādāti, lai nodrošinātu efektīvāku nosūtīto darbinieku tiesību aizsardzību atbilstoši Eiropas Savienības tiesību normās ietvertajam regulējumam/ pārņemtū direktīvu prasības

Satversmes tiesas  
2020. gada 12.  
novembra  
spriedums lietā Nr.  
2019-33-01

- Atzīt Darba likuma 155. panta pirmo daļu, ciktāl tā neparedz aizsardzību un atbalstu bērna mātes partnerei sakarā ar bērna piedzimšanu, par neatbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 110. panta pirmajam teikumam un spēkā neesošu no 2022. gada 1. jūnija.
- Attiecībā uz personu C atzīt Darba likuma 155. panta pirmo daļu, ciktāl tā neparedz aizsardzību un atbalstu bērna mātes partnerei sakarā ar bērna piedzimšanu, par neatbilstošu Latvijas Republikas Satversmes 110. panta pirmajam teikumam un spēkā neesošu no viņas pamattiesību aizskāruma rašanās brīža.

## Jautājums:

- Droši vien jau daudziem kolēģiem ir aktualizējies jautājums par darba devēja tiesībām pieprasīt papildus testus atgriežoties no saslimšanas ar Covid. VDI norāda, ka darba devējam nav tiesību pieprasīt neko citu kā OVP, tai pat laikā Darba devējs ir atbildīgs, lai darbinieku neinficētos un tiktu ierobežota inficēšanās. Pat izceļojot no valsts, ir nepieciešams 72 stundu negatīvs tests. Uzskatām, ka ģimenes ārsta slēdziens (esam ražošanas uzņēmums) pēc 10 dienām nav pietiekams, lai darbinieks atgrieztos.

Estonia

Lithuania



Latvia

Belarus

Andis Burkevics  
[andis.burkevics@sorainen.com](mailto:andis.burkevics@sorainen.com)  
29495674

**SORAINEN**

sorainen.com