

PERSONĀLS

Darbs no mājām

14. oktobris, 2015 / Andis Burkevics, zvērinātu advokātu biroja "Sorainen" zvērināts advokāts

<http://www.ifinances.lv/lat/personals?doc=6526>



Šķiet, tā ir idille – no rīta pamosties un doties uz "biroju" turpat blakus istabā vai lapenē mājas pagalmā. Nav nepieciešams tērēt laiku braukšanai uz biroju, nav jāpērk lietīšķs darba apģērbs, un kolēģi nekad nekrīt uz nerviem. Bet cik ērti un vienkārši šādi darbinieki ir grāmatvedim un priekšniekam?

Darbs no mājām, teledarbs, attālinātais vai distances darbs – tie ir dažādi apzīmējumi regulārai darba veikšanai ārpus darba devēja telpām. **Darba likums** (DL) šo darba veikšanas formu īpaši neregulē, tāpēc ir piemērojami vispārīgie **DL** un **Darba aizsardzības likuma** noteikumi tieši tāpat kā tad, ja darbinieks strādātu darba devēja telpās.

Tas citu starpā nozīmē, ka darbiniekam, kas strādā mājās, ir tieši tādas pašas tiesības uz darba devēja apmaksātu profesionālo apmācību, algas paaugstinājumu vai paaugstinājumu amatā kā jebkuram citam kolēģim, t.i., šāds darbinieks nedrīkst tikt "aizmirsts" tikai tāpēc, ka nestrādā tiešā darba devēja uzraudzībā.

Pamatnolīgums par teledarbu

16.07.2002. Eiropas sociālie partneri, t.i., arodbiedrības un darba devēju organizācijas, kas pārstāv darbiniekus un darba devējus Eiropas mērogā, noslēdza Pamatnolīgumu par teledarbu (Pamatnolīgums), kas jāievieš līgumslēdzējušu dalīborganizācijām Eiropas Savienības dalībvalstīs un Eiropas Ekonomikas zonas valstīs.

2006.gadā, parakstot vienošanos, Latvijas sociālie partneri – Latvijas Darba devēju konfederācija un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība – pārņēma Eiropas sociālo partneru noslēgtos pamatnolīgumus par stresu darbā un arī teledarbu. Jāatzīst, ka praksē no Pamatnolīguma pārņemšanas būtiska efekta nav bijis.

Lai arī Pamatnolīgumā ietvertās normas nav juridiski saistošas, tas satur būtisku informāciju par tiem jautājumiem, kas darba devējam un darbiniekam jāņem vērā, apsverot iespēju, ka darbinieks pilnībā vai daļēji

varētu strādāt ārpus biroja telpām. Šobrīd nav arī vēl izveidojusies vēra ņemama tiesu prakse, kas palīdzētu skaidrot šos jautājumus.

Pamatlīgumā teledarbs ir definēts kā tāda darba organizācijas un / vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus tām, izmantojot informācijas tehnoloģiju (IT) sniegtās iespējas. Apskatīsim būtiskākos jautājumus, par ko jābūt skaidrībai, pirms darbinieks uzsāk darbu no mājām!

Vienošanās par darbu no mājām

DL 40.panta 2.daļas 4.punktā noteikts, ka darba līgumā jānorāda darbinieka darba vieta. Savukārt DL 53.panta 1.daļa paredz, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja vien puses nav vienojušās citādi. Tātad, lai darbs no mājām netiktu uzskatīts par neattaisnotu darba kavējumu, iespēja strādāt no mājām vai jebkuras citas vietas ir īpaši jāparedz darba līgumā.

Tā kā darbs no mājām nav piemērots visiem darbiniekiem un visu darbu veikšanai, no darba devēja interešu aizsardzības viedokļa darba līgumā būtu jāparedz, ka vismaz sākotnēji darbs no mājām tiks veikts kādu ierobežotu laika periodu, piemēram, 6 mēnešus. Pēc tam puses izvērtēs rezultātus un, ja nepieciešams, varēs vienoties, ka darbs mājās var tikt veikts pastāvīgi.

Jebkurā gadījumā pāreja uz darba veikšanu mājās un, ja nepieciešams, atgriešanās pastāvīgai darba pienākumu veikšanai darba devēja telpās varētu notikt vienīgi, pusēm par to brīvprātīgi vienojoties. Tas arī īpaši uzsvērts Pamatlīgumā.

Tā kā DL 97.pantā noteikts, ka darbinieks un darba devējs var veikt grozījumus darba līgumā, savstarpēji vienojoties, visticamāk, darba līgumā darba devējam pielīgta tiesība vienpusēji mainīt darba vietu no darbinieka mājām uz darba devēja telpām un otrādi nebūs atbilstoša likumam.

Tāpat, kā norādīts Pamatlīgumā, darbinieka atteikums veikt darbu no mājām vai jebkuras citas vietas vien nevar būt par iemeslu ne darba attiecību izbeigšanai, ne darba apstākļu vai darba līguma nosacījumu maiņai.

Apstākļi, ka darba veikšanas vietu var mainīt, tikai pusēm vienojoties, ir īpaši svarīgs gadījumā, ja par darba veikšanu no mājām puses jau sākotnēji vienojušās darba līgumā. Darba veikšana mājās daudziem darbiniekiem var būt būtisks vai pat izšķirošs iemesls, lai pieņemtu darba piedāvājumu.

Darba aizsardzība

Atbilstoši Darba aizsardzības likuma 27.panta 1.daļai darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Arī DL 28.panta 2.daļa paredz darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Šis pienākums paliek nemainīgs neatkarīgi no tā, kur darbinieks strādā.

Darba devējam reizi gadā ir jāizvērtē darba vides riski, jāpārlicinās, ka darba vieta un aprīkojums ir piemērots darba veikšanai, ja nepieciešams, darbinieks jāapmāca, kā arī jāpilda visi citi pienākumi, kurus tam uzliek normatīvie akti darba aizsardzības jomā.

Līdz ar to darba devējam ir jābūt nodrošinātai piekļuvei vietai, kur darbinieks veic darbu. Kā norādīts Pamatlīgumā, ja darbinieks strādā mājās, par apmeklējumu ir iepriekš jāpaziņo un jāsaņem darbinieka piekrišana. Lai novērstu iespējamus pārpratumus, darbinieka pienākumu ļaut darba devējam piekļūt savai darba vietai mājās būtu vēlams paredzēt darba līgumā.

Darba laiks un tā uzskaitē

Darbiniekam ir svarīgi, lai darbs mājās nepārvērstos par nekontrolēti garām darba stundām, bet darba devējam ir būtiski, lai tam regulāri nenāktos maksāt par virsstundām. Jebkurā gadījumā Pamatlīgumā norādīts, ka teledarbs nodrošina iespēju darbiniekam patstāvīgāk veikt savus darba pienākumus, labāk savienot darba un ģimenes dzīvi.

Līdz ar to darbiniekam, ciktāl to atļauj darba raksturs, ir tiesības pašam izvēlēties, kad veikt savus darba pienākumus. Piemēram, ja darbiniekam pienākumu izpildei nepieciešams sazināties ar citiem darbiniekiem, tad viņam, protams, ir jārespektē šo darbinieku darba laiks.

Arī par to, kā tiks uzskaitīts darba laiks, pusēm vajadzētu vienoties darba līgumā (piemēram, darba laiks varētu tikt uzskaitīts no brīža, kad darbinieks pieslēdzas darba devēja datorsistēmām). Saskaņā ar Pamatlīgumu darbinieka, kas strādā no mājām, darba slodzei un izpildes standartiem vajadzētu būt tādiem pašiem kā līdzvērtīgiem darbiniekiem, kas strādā darba devēja telpās.

Tāpat Pamatlīgumā norādīts, ka ne tikai pats darbinieks būtu jāapmāca un jāinformē par attālinātā darba organizācijas formas īpatnībām. Šāda apmācība var būt nepieciešama arī darbinieka vadītājam un kolēģiem.

Kurš sedz izmaksas?

Kā norādīts Pamatlīgumā, pirms uzsākt darbu ārpus darba devēja telpām, pusēm ir jāvienojas, kurš nodrošina aprīkojumu, kā tiek segtas izmaksas u.tml.

Ja paredzēts, ka darba veikšanai darbinieks izmantos savu aprīkojumu, atsevišķi jāvienojas, kā tiks kompensēta tā nolietošānās. Pretējā gadījumā visas izmaksas, kas saistītas ar darba veikšanu, piemēram, no mājām, būs jāsedz darba devējam.

Arī no [DL 76.panta 1.daļas 3.punkta](#), kas nosaka kārtību, kādā atlīdzināmi darbinieka izdevumi, izriet, ka darbiniekam ir pienākums izmantot savu aprīkojumu darba veikšanai tikai tad, ja tas atsevišķi noteikts darba līgumā.

Personas datu un konfidenciālas informācijas aizsardzība

Ja darbam tiek izmantots darbinieka dators, īpaši nozīmīgs ir jautājums par konfidenciālas informācijas aizsardzību, t.i., kur tiek glabāti darba devēja un klientu dokumenti, kādas programmas darbinieks drīkst vai nedrīkst instalēt un aizliegums trešajām personām izmantot darbinieka datoru (par tā ievērošanu jārūpējas darbiniekam).

Tāpēc būtu ieteicams darba līgumā vienoties, ka darba devējam noteiktās situācijās ir tiesības darbinieka datoru pārbaudīt, kā arī paredzēt darbinieka pienākumu to laiku pa laikam nodot darba devējam, lai tas varētu pārlicināties, ka dators vēl joprojām ir darba kārtībā un atbilst drošības prasībām.

Tā kā arī mobilie tālruņi arvien vairāk tiek izmantoti dažādas informācijas glabāšanai un no tiem nereti var piekļūt darba elektroniskā pasta ziņojumiem un darba devēja datorsistēmām, piesardzības pasākumi, kas veicami saistībā ar personas datu un konfidenciālas informācijas aizsardzību, pilnībā attiecas arī uz šādām un līdzīgām ierīcēm.

Darbinieka uzraudzība, ziņošanas mehānisms

Pamatnolīgumā uzsvērts, ka ir būtiski, lai tiktu novērsta darbinieka izolācija no pārējiem kolēģiem, piemēram, dodot iespēju regulāri tikties ar kolēģiem un nodrošinot pieeju uzņēmuma informācijai. Tāpat svarīgi apsvērt, kā notiks darbinieka darba uzraudzība, novērtēšana. Piemēram, vai darbinieks pietiekami bieži ieradīsies darba devēja telpās, vai arī jāapsver kāds cits darbinieka kontroles mehānisms.