

**BILANCES**

# JURIDISKIE PADOMI

**ANDIS  
BURKEVICS**

*Attālinātais  
darbs  
jāorganizē  
juridiski  
korekti*



Nr. 12 (90), 2020. GADA DECEMBRIS

Ārpakalpojumu  
grāmatveži  
kā AML likuma  
subjekti

Datu apstrādes  
reģistra veidošana

Kā parūpēties  
par naudas plūsmu  
un likviditāti

Konkurences tiesību  
pamatprincipi



LIETIŠĶĀS  
INFORMĀCIJAS  
DIENESTS



Attālinātais darbs Covid-19 pandēmijas apstākļos kļuvis īpaši aktuāls. Daudziem uzņēmumiem tā ir jauna un neierasta situācija, kas rada arī neskaidrības un pārpratumus par to, kā šāds darbs būtu veicams. Par juridiskajām un praktiskajām niansēm, kā arī par epidemioloģiskās drošības pasākumiem, ja tomēr darbu turpina uzņēmumā, saruna ar **ANDI BURKEVICU**, zvērinātu advokātu biroja **SORAINEN** vadošo darba tiesību speciālistu, zvērinātu advokātu.

# Attālinātais darbs jāorganizē juridiski korekti

**Attālinātais darbs nenozīmē,  
kad darbinieks var strādāt  
ārpus darbavietas jebkur –  
kafejnīcā, parkā vai citur.**

Saskaņā ar valdības 2020. gada 6. novembra rīkojumu par ārkārtējo situāciju darba devējam ir pienākums nodrošināt darbu attālināti, ja „darba specifika to pielauj” un „ja darbiniekam ir iespējas to mājās veikt pilnvērtīgi”. Citētais rīkojums paredz, ka „darba devējs nevar vienpusēji pieņemt lēmumu par darbinieka attālināto darbu, tam jābūt pamatojam uz abpusēju vienošanos”. Kā ir pretējā situācijā, ja darbinieks vēlas strādāt attālināti vai darba devējam tas obligāti jānodrošina, vai tāpat nepieciešama „abpusēja vienošanās”?

Līdz minētajam valdības rīkojumam attālinātais darbs bija tikai kā rekomendācija – ļoti ieteicama. Ārkārtējās situācijas laikā darba devējam ir pienākums nodrošināt attālināto darbu, ja ir tāda iespēja. Tomēr tas ir vienošanās jautājums, un, ja darbinieks to kādu iemeslu dēļ nevēlas, tad nevar piespiest darbinieku strādāt attālināti. Ja situācija ir pretēja un darba devējs nevēlas pielaut attālināto darbu, darbiniekam, pamatojoties uz valdības rīkojumu, ir tiesības to pieprasīt. Šī rīkojuma pamats bija fakts, ka Covid-19 inficēšanās vērojama tieši darba kolektīvos.

**Vai tas, ka darba devējam „pēc savas iniciatīvas” jānodrošina attālinātā darba iespēja, nozīmē, ka tam pirmajam jānāk klajā ar šādu piedāvājumu?**

Darbību secībai būtu jābūt apmēram šadai – darba devējs izvērtē, kādus darba pienākumus darbinieki veic, kurus no šiem darba pienākumiem ir iespējams veikt attālināti, un attiecīgajiem darbiniekiem rosina strādāt no mājām. Neliela, bet svarīga nianse – runa ir tieši par darbu dzīvesvietā. Attālinātais darbs ir epidemioloģiskās drošības pasākums, un, ja darbinieks turpina vēl kur pārvietoties, tad netiek sasniegts sākotnēji iecerētais mērķis. Attālinātais darbs nenozīmē, kad darbinieks var strādāt ārpus darbavietas jebkur – kafejnīcā, parkā vai citur.

**Vai iespējams variants, ka, piemēram, dažas dienas strādā no mājām, dažas – uzņēmumā?**

**Vai tas arī ir darba devēja un darbinieka savstarpējas vienošanās jautājums?**

Attālinātais darbs var būt arī fragmentārs un mīties ar darba periodiem darbavietā. Tas var būt atkarīgs no pienākumu dažādības – arī atsevišķam darbiniekam daļa darba pienākumu var būt labāk paveicama mājās, daļa – uzņēmumā. **Citviet pasaulē aprobēts piemērs ir sadalīt darbiniekus pa grupām, no kurām viena nedēļu strādā mājās, otra – uzņēmumā, tad mainās, šādi pandēmijas apstākļos nodrošinot darbības nepārtrauktību.** Variācijas var būt dažadas, galvenā jēga ir nodrošināt distancēšanās iespēju.

**Ko nozīmē atruna – „ja darba specifika to pielauj”? Saprotams, ja darbs ir saistīts ar dažādu klātienes pakalpojumu sniegšanu vai preču ražošanu, taču vai šie ir vienīgie gadījumi, kad „darba specifika nepielauj”? Vai var būt arī sarežģītākas robežsituācijas?**

- ▶ **Varbūt jūsu klientu praksē ir bijuši strīdi, kad darbinieks uzskata, ka var darbu veikt no mājām, bet darba devējs uzskata pretēji?**

Advokāta praksē man pagaidām ar šādām situācijām nav nācīes saskarties, bet teorētiski tādas noteikti varētu rasties. Ja analīzē, piemēram, jurista profesiju – it kā nekas netraucētu strādāt attālināti un vairumā gadījumu tā tam arī vajadzētu notikt. Tomēr arī jurista darbā ir situācijas, kad nepieciešams klāties kontaktos ar kolēģiem vai klientiem.

**Tas varētu būt jautājums, vai virtuālā komunikācija vienmēr var pilnvērtīgi aizstāt klāties komunikāciju.**

Jāatceras, ka klients tomēr ir noteicējs, un, ja klients kādu iemeslu dēļ nevēlas komunicēt attālināti, tad pakalpojuma sniedzējam ir divi varianti – vai nu tikties klātienē, vai atteikties no šī klienta, kurš var aizdoties pie konkurenta.

**Ko nozīmē valdības rīkojumā minētā atruna „iespējas mājās veikt pilnvērtīgi”? Vai darba devējs var pamatot, piemēram, ka „tev mājās ir bērni, tu nevari pienākumus veikt pilnvērtīgi”, vai tomēr vērā būtu ņemami citi aspekti?**

Ar to tiešām domāta situācija, kāda ir konkrētajā darbinieka dzīvesvietā – gan darba apstākļi, gan arī darba veikšanai nepieciešamo tehnisko līdzekļu pieejamība. Darba devējs pieņems lēmumu, pamatojoties uz paša nodarbinātā sniegtu informāciju, jo citas informācijas par viņa darba apstākļiem mājās tam nav.

**Kā juridiski jānoformē vienošanās par attālinātā darba veikšanu? Vai būtu jāveic izmaiņas darba līgumā, vai jāslēdz kāda papildvienošanās? Lielākā daļa, šķiet, par attālinātā darba veikšanu vienojas mutiski, bet vai juridiski korektāk būtu to noformēt rakstveidā?**

Par darba veikšanu attālināti nepieciešams noslēgt vienošanos – vai tas tiek noformēts kā darba līguma grozījumi vai kā citādi, tam nebūtu nozīmes. Šāda vienošanās noderēs, lai nerastos neskaidribas, pārpratumi, konflikti. Piemēram, lai nebūtu kaut vai tāda situācija, kad darba devējs gaida darbinieku birojā, bet darbinieks, izlasisjus Ministru kabineta rīkojumu vai tā atreferējumus, vienpusēji izdomā neierasties darbā un sākt strādāt no mājām.

**Vai tas nozīmē, ka vienošanās var būt arī mutiska, vai tai tomēr jābūt rakstiskai?**

Likums darba attiecībās paredz rakstveida vienošanos. Pandēmijas apstākļos tas būtu iespējams kaut vai e-pasta formā, apmainoties ar vēstulēm. Galvenais ir fiksēt apuseju piekrišanu, vēlams, lai puses varētu pierādīt tādas esamību – tas, ka tā nebūs parakstīta ar roku vai drošu elektronisko parakstu, šai gadījumā nebūtu izšķirošais.

**Vai šāda vienošanās varētu būt arī e-pastā izsūtīts darba devēja rīkojums, kuram darbinieki ar e-pasta palīdzību apliecinā savu piekrišanu?**

Jā, arī šādā veidā tas varētu tikt noorganizēts.

**Kā strādāšana attālināti ietekmē darba laika režīmu? Vai tas var klūt elastīgāks vai arī kā iepriekš uzņēmumā noteikts, jāievēro, piemēram, pusdienu pauze tikai noteiktā laikā? Kādas prasības nosakāmas darbinieka sasniedzamībai?**

Darba devējam ir diezgan liela brīvība noteikt dienas kārtību. Standarta situācijā, ja nav īpašas vienošanās, būtu jāpieņem, ka darbinieks turpina attālināto darbu tajās pašās darba stundās, kā strādājot uzņēmumā uz

**Arī attālinātā darba gadījumā darba devējam ir pienākums veikt darba laika uzskaiti. Strīdus gadījumā darba devējam būs jāpierāda, ka uzskaitē veikta atbilstoši faktiskajai situācijai.**

vietas. Arī strādājot no mājām darbiniekam jābūt saņiedzamam: jāatbild uz e-pasti, telefona zvaniem, īsziņām un tamlīdzīgi.

**Kā veicama darba laika uzskaitē attālinātā darba situācijā? Kā var pārliecināties, ka darbinieks tiešām strādā? Ja nav noteiktas striktas robežas starp darba un brīvo laiku, vai darbinieks drīkst strādāt garākas stundas.**

Arī attālinātā darba gadījumā darba devējam ir pienākums veikt darba laika uzskaiti. Strīdus gadījumā darba devējam būs jāpierāda, ka uzskaitē veikta atbilstoši faktiskajai situācijai. Birojos vienkāršāk to ir izdarīt, ja ir attīstītas IT sistēmas, kas ļauj fiksēt laiku, kad darbinieks pieslēdzas tiešsaistē uzņēmuma datortīklam un kad atslēdzas no tā. Tāpat tā var būt arī e-pasta nosūtīšana, ar ko darbinieks informē par to, kad sāk un kad beidz darbu. Praksē redzam, ka tas prasa disciplinētību no darbiniekiem. Katrā ziņā ir jāvienojas ar darbinieku par to, ka, gadījumā ja tas plāno strādāt pirms vai pēc oficiāli noteiktā darba laika, tad viņam par to obligāti ir jāinformē darba devējs, jo citādi darba devējs pieņem, ka ir nostrādātas ierastās astoņas stundas.

**Vai tad, ja darbinieks pats pēc savas iniciatīvas izvēlējies strādāt naktī, nevis to līcis darba devējs, viņš par to nevarēs prasīt samaksu kā par nakts darbu?**



Loti svarīga ir nepārprotama komunikācija starp pusēm. Ja darba devējs ir skaidri norādījis, ka jebkādas virsstundas vai darbs vēlu vakaros/naktīs ir iespējams tikai ar iepriekšēju darba devēja akceptu, tad darbinieks par to, ko darījis pēc savas iniciatīvas, nevarētu prasīt papildu kompensāciju no darba devēja. Taču, ja šī situācija nebūs pietiekami skaidri atrunāta un ja darbinieks varēs teikt, ka ir strādājis ilgāk par astoņām stundām vai nakti, turklāt darba devējs nebūs sekojis līdzi vai apzināti izlīcīs, ka ar šādu darba režīmu viss ir kārtībā, tad varētu rasties problēmas. Ja darba devējs un darbinieks vienojas par elastīgāku darba laika režīmu nekā ierastais, tad būtu jāvienojas arī par to, ka tās ir astoņas stundas un papildu atlīdzība netiek maksāta.

**Vai darba devējam būtu tiesības prasīt, piemēram, lai darbinieks dzivesvietā ieslēdz datora videokameru, lai varētu uzraudzīt, kā notiek darba process? Vai tas būtu privātuma pārkāpums, neskatoties uz to, ka tobrīd darbinieka mājas ir viņa darba vieta?**

Tas ir interesants jautājums. **Eiropas Datu aizsardzības kolēģijas Videonovērošanas vadlīnijas nosaka, ka pastāvīga novērošana kā darba veikšanas kontroles metode nav samērīga un tāpēc nevarētu tikt izmantota.** Arī uzņēmumā priekšnieks var uz mirkli ienākt darbinieka kabinetā, bet neatradīsies tur visu laiku. Risinājums, izmantojot

video novērošanu, būtu nodarbinātā tiesību pārmērīgi ierobežojošs. Darba procesu var kontrolēt citos veidos, piemēram, rikojot ikrīta vai iknedēļas sapulces, kur darbinieki izstāsta, kas izdarīts laika periodā kopš iepriekšējās sapulces.

**Darba aizsardzības likums paredz, ka, arī strādājot attālināti, darbiniekam jāievēro visas darba aizsardzības prasības un par to ievērošanu joprojām atbild darba devējs. Atgādiniet īsumā, kas jāievēro standarta situācijā, ja darbs ir pie datora?**

Darba devējam jāinstruē darbinieks, kā tam jāiekārto savs darba vieta, jāapzinās riski, strādājot ar viena vai otru veida tehniku. Tāpat jāinstruē par atpūtas paužu nepieciešamību, vingrinājumu veikšanu. Darbiniekam jābūt informētam, kādai jābūt darba vietas ergonomikai – attālumi, izmēri, gaismas ķermēnu novietojums un tamlīdzīgi. Tā ir diezgan detalizēta instruktāža.

**Kā praktiski kontrolēt darba aizsardzības prasību ievērošanu? Vai darba devējam ir tiesības ierasties vizītē nodarbinātā dzivesvietā?**

Uzņēmumā darba vietu apseko darba aizsardzības speciālists, kurš konstatē iespējamās nepilnības, bet pandēmijas situācijā šādi apsekot katru darbinieku mājas nebūs iespējams. Likumā gan šāda iespēja ir paredzēta –

► ar darbinieka piekrišanu darba devējs var apmeklēt darbinieku dzīvesvietā, taču patlaban tas būtu pretrunā ar attālinātā darba kā epidemioloģiskās drošības pasākuma mērķi – maksimāli izvairīties no personīgiem kontaktiem. Šajā situācijā darba aizsardzības speciālistam būtu jānovērtē darba vides riski pēc darbinieka sniegtās informācijas un jāinstruē viņš par to, kas būtu uzlabojams.

## Kā darbinieks varētu iespējami precīzi sniegt informāciju par savu darba vidi mājās? Vai var nosūtīt fotoattēlus, video?

Tā sākotnēji var būt darba devēja izstrādāta anketa, kurā darbinieks pietiekami siki informē par darba apstākļiem dzīvesvietā. Ja rodas šaubas par to, vai viss atbilst darba aizsardzības normām, būtu pielaujams prasīt foto vai video uzņēmumus. Ja darba devējam rodas šaubas, ka pienākumus mājās iespējams veikt droši, viņš var liegt strādāt attālināti. **Darba devējam atliek paļauties uz darbinieka sniegtu informāciju, taču, ja darbinieks būs ko apzināti noklusējis, tad par nelaimes gadījumu atbildīgs būs pats darbinieks.**

## Vai Valsts darba inspekcijai, kura veic pārbaudes par darba drošības noteikumu ievērošanu darba vietās, ir tiesības ierasties pie darbiniekiem mājās?

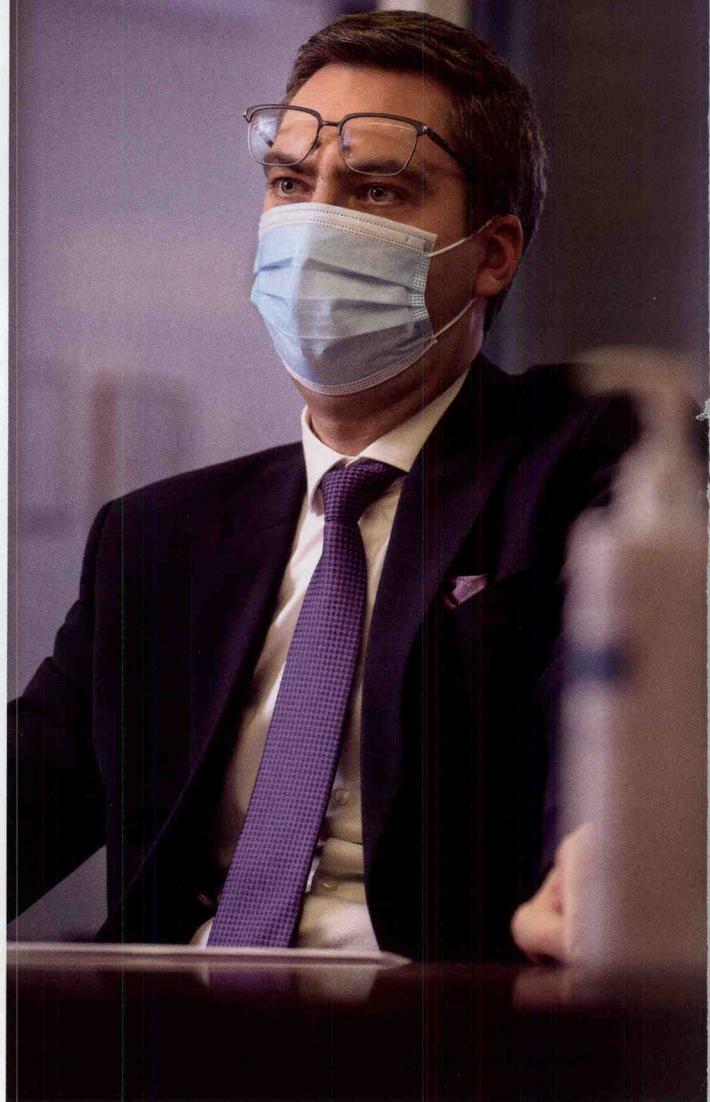
Situācijas var būt dažādas. Parastā apsekošanas situācijā, visticamāk, ne, jo mājas ir darbinieka privāta teritorija. Taču var būt gadījumi, kad pats darbinieks iesniez sūdzību par to, ka kaut kas būtisks darba aizsardzības normu ievērošanai tam netiek nodrošināts. Tad, protams, viņš ir ieinteresēts ielaist kontrolējošo institūciju pārstāvju un izrādīt telpas vai arī nosūtīt to foto un video fiksāciju. Savukārt bez darbinieka piekrišanas inspekcijas pārstāvji varētu ierasties dzīvesvietā (nepieciešamības gadījumā – kopā ar policiju), ja būtu noticis nelaimes gadījums darbā, kas jāizmeklē.

## Darba likums paredz, ka darba devējam jānodrošina nepieciešamie darba līdzekļi darbinieka pienākumu veikšanai. Cik tālu ir pavirzījies grozījumu likumprojekts, kurš paredz, ka attālinātā darba gadījumā darbinieks un darba devējs var vienoties arī citādi?

Rosinātie likuma grozījumi ir iestrēguši Saeimā, jo reizē ar tiem būtu jāpārņem arī Eiropas Savienības direktīvas par darbinieku nosūtīšanu prasības, par ko vēl nav panākta vienošanās starp darba devēju organizācijām un arodbiedrībām.

## Tātad teorētiski darba devējam būtu darbiniekam jānodrošina gan dators, gan darba galds, krēsls un cits nepieciešamais aprīkojums. Turklat vēl jāmaksā kompensāciju par internetu, elektrību.

Kamēr normatīvā regulējuma līmenī šis jautājums nav viennozīmīgi atrisināts, abām pusēm būtu svarīgi vienoties par saprātīgu kompromisu. Piemēram, darba devējs nodrošina datoru, internetu, bet, ja darbinieks uzskata,



ka jāapmaksā, piemēram, arī daļa no elektības rēķina, tad viņam būtu jāpierāda, cik tā ir patērieta tieši darba vajadzībām.

## Joprojām spēkā paliek Darba aizsardzības likuma norma, kas nosaka, ka ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs. Modelējot situāciju, vai biroja darbiniekam varētu būtu izdevumi par ergonomiska krēsla, galda iegādi?

Darba devēja atbildība ir iekārtot darba vietu atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām. Līdzās jūsu minētajam var būt runa arī par apgaismojumu un pat pieiekamu mitruma līmeni telpās...

## Tā vairāk ir teorētiska situācija, bet praktiski darbinieks dzīvesvietā parasti izmanto privātos resursus – datoru, galdu, krēslu, galda lampu. Vai šādā situācijā darba devējam būtu jākompensē to nolietojums?

Pats vienkāršākais droši vien būtu darba devējam un darbiniekam vienoties par kādu konstantu summu, piemēram, divdesmit eiro mēnesī, ko darba devējs samaksā kā pielikumu pie algas. Tiesa gan, šobrīd šādam risinājumam ir diezgan nelabvēlīgs nodokļu normati-

vais regulējums, jo darba devējam par šo kompensāciju jāmaksā arī nodokli.

**Vai darba devējs varētu argumentēt, ka darbinieks, strādājot no mājām, ietaupa transporta izdevumus. Kāpēc gan būtu jākompensē ar darbu saistītie izdevumi, kas rodas mājās?**

Sarunā, protams, to var pieminēt, bet no likuma viedokļa tas nebūtu arguments.

**Vai darba devējs var atteikt attālināto darbu, pamatojoties uz to, ka darbinieka dzīvesvietā nekādi nav iespējams nodrošināt konfidenciālu uzņēmuma datu, komercnoslēpumu drošību?**

Tas varētu būt pamats, jo darba devējam ir pienākums nodrošināt gan personas datu, gan komercnoslēpumu aizsardzību. Ja pastāv bažas, ka darbinieka mājās izmantojot IT risinājumi nav droši un kādu iemeslu dēļ darba devējs uzskata par neiespējamu tos aizstāt ar atbilstošiem risinājumiem, tas varētu būt par iemeslu, kāpēc jāstrādā uzņēmuma telpās.

## **Darba devēja atbildība ir iekārtot darba vietu atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām.**

**Kā pandēmijas apstākļos mainījusies darba organizēšana uzņēmumā? Kādās situācijās darba devējam jānodrošina individuālie aizsardzības līdzekļi vīrusa ierobežošanai? Kā jāorganizē saskarsme starp kolēgiem – vai jāievēro divu metru distance, varbūt jāizdod rīkojums, strādājot jāizmanto sejas aizsargmaska?**

Vispārējais princips ir tāds, ka darba devējs atbild par inficēšanās risku novēršanu darbavietā. Primāri ir jānodrošina divu metru distance starp strādājošajiem. Ir vēl citas rekomendācijas. Svarīgi ievērot – ja darba devējs nosaka, ka darba vietā lietojamas sejas aizsargmaskas, tad darba devējam tās arī ir jāsagādā. Taču masku lietošanas nepieciešamība jaizvērtē atkarībā no darba vides apstākļiem – cik lielas telpas, cilvēku blīvums vai ir citi drošības līdzekļi, piemēram, aizslietni u.tml.

**Ja fiziski nav iespējams nodrošināt divu metru distanci, vai masku lietošana var kalpot kā alternatīva, kas pieļauj distances neievērošanu?**

Ja divu metru distanci darba vietā nav iespējams nodrošināt, tad maskas un aizslietni var būt alternatīva.

**Ko nozīmē darba devējam paredzētais pienākums „noteikt pasākumus, lai ierobežotu Covid-19 izplatību darba kolektīvā, nosakot atbildīgo personu un informējot darbiniekus par pasākumiem”?**

Tie ir pasākumi, kas attiecas uz Covid-19 riska pārvaldišanu, piemēram, kā rikoties situācijā, ja darbiniekam ir aizdomas par inficēšanos vai tiek konstatēta infekcija. Darbiniekam noteikti jāinformē, ja ir kaut mazākais risks, ka varētu būt bijusi saskarsme ar Covid-19 inficētu personu. Darba devējam šādā situācijā jānosūta darbinieks pie ģimenes ārsta, kurš pateiks, kā tālāk rikoties. Savukārt, ja darbiniekam pašam konstatēta inficēšanās ar virusu, darba devējam jāsazinās ar Slimību profilakses un kontroles centru, kas sniegs rekomendācijas tālākai rīcībai.

**Vai ārkārtas situācijā kaut kā mainās darbinieka pieņemšanas, atstādināšanas vai atlaišanas nosacījumi, piemēram, vai arī to var darīt attālināti, ar e-pasta starpniecību? Kas jāievēro, lai tas būtu juridiski korekti?**

**Vai pietiek ar elektroniski parakstītiem dokumentiem?**

Rakstveida darba liguma noslēgšanai, darbinieka atstādināšanai, disciplinārsoda piemērošanai var izmantot drošu elektronisko parakstu, bet ar nosacījumu, ka pušes par to ir iepriekš vienojušās. **Attiecībā uz darba attiecību izbeigšanu likumā ir skaidri noteikts, ka uzteikumu var parakstīt ar drošu elektronisko parakstu tikai tad, ja pušes iepriekš par to vienojušās.** Pretējā gadījumā ir liels risks, ka tesa šādu uzteikumu var atzīt par spēkā neesošu. Interesanti, ka, pat ja ir bijusi iepriekšēja vienošanās, darba devējam jāseko līdzziņa, uz kādu e-pasta adresi uzteikums tiek nosūtīts – vai tā ir darbinieka e-pasta adrese, kas ierakstīta darba ligumā. Mūsu praksē bija situācija, kad darba devējs uzteikumu bija nosūtījis uz darba e-pasta adresi. Arī šāda nianse procesu var padarīt apstrīdamu. Dokumentus, kuriem nav obligāta rakstveida forma, piemēram, iesniegums par atvaiņinājuma izmantošanu, var ieskenēt vai nosūtīt e-pastā, galvenais, lai ir pierādāms, ka informācija tikusi nodota.

**Kādas vēl svarīgākās izmaiņas darba tiesisko attiecību jomā būtu jāņem vērā ārkārtējās situācijas apstākļos?**

Tiem darba devējiem, kas atbilst Valsts ieņēmumu diegnēta padziļinātās sadarbības programmas dalībniekiem noteiktajiem kritērijiem, noteiktās situācijās, piemēram, ja konstatējama Covid-19 ieteikme uz uzņēmuma darbību un to var pierādīt ar apgrozījuma kritumu un citiem izmērāmiem kritērijiem, līdz 31. decembrim ir paredzēti atsevišķi atvieglojumi – izmaksāt atlīdzību par dīkstāvi 70% apmērā no algas; piešķirt atvaiņinājumu, izvēloties laika periodu pēc saviem ieskatiem, nevis kad to pieprasīta darbinieks. Visi darba devēji darba kopīgumā, kas noslēgts ar arodbiedrību, līdz gada beigām var noteikt nepilnu darba laiku. Pagaidām gan nav indikāciju, ka šie mehānismi varētu tikt pagarināti, taču notikumi risinās strauji, un var tikt pieņemtas vēl citas darba tiesisko attiecību regulējošo normatīvo aktu izmaiņas.

**Ar Andi Burkevicu  
sarunājās  
IKARS KUBLIŅŠ,  
portāla BILANCE PLZ  
([www.plz.lv](http://www.plz.lv))  
redaktors**