



Attālinātais darbs

Publicēts: 20.11.2020.

Attālinātā darba jēdziens

Darba devējam un nodarbinātajam ir tiesības vienoties par darba izpildes vietu – tā var būt uzņēmuma teritorijā vai arī citā vietā, piemēram, nodarbinātā mājās. [Darba aizsardzības likumā](#) ar grozījumiem, kas stājās spēkā 2020.gada 1.jūlijā, ir iekļauta attālinātā darba definīcija: attālinātais darbs - 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 Darba aizsardzības likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos.

Kā ir ar darba līgumu - vai strādājot attālināti tam jābūt noteiktam darba līgumā?

Saskaņā ar Covid-19 infekcijas izplatības pārvaldības likuma 7.1 pantu Covid-19 infekcijas izplatības ierobežošanai darbavietās darba devējs nodrošina attālinātā darba iespējas nodarbinātajiem, ja darba specifika to pieļauj.

Vispārējā gadījumā darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties (Darba likuma 97.pants). Ja darbinieks piekrīt un paraksta vienošanos par darba līguma grozījumiem, tai ir juridisks spēks un tā ir uzskatāma par sākotnējā darba līguma sastāvdaļu.

Veicot darbu attālināti, darba devējs ir tiesīgs noteikt periodisku darbinieka atrašanos darba vietā, ja darbinieku atrašanās darba vietā ir nepieciešama uzņēmuma darbības nodrošināšanai, šis noteikums būtu atrunājams darba līgumā.

Darba devējs nav tiesīgs darbinieku piespiest veikt darbu attālināti bez darbinieka piekrišanas.

Vai ir kādi ieteikumi attālinātajam darbam, kas tomēr būtu starp darba devēju un darba ņēmēju jānorunā? Tostarp no tehniskās puses - kas notiek ar darba datoru, telefonu? Vai darba devējam jāapmaksā mājas internets u.tml. lietas?

Attālinātais darbs nozīmē pieejamību un sasniegtus darba rezultātus. Līdz ar to darba devējam jāspēj kontrolēt darbinieka darba pienākumu izpildi attālināti, tādējādi nodrošinot darba līgumā noligtā darba laika, darba samaksas un citu noteikumu izpildi.

Lai nodarbinātais varētu strādāt attālināti, ir jānodrošina attālināta piekļuve darba e-pastam; darba telefonam ir jābūt pārdresētam uz privāto telefonu, nodrošinot sasniedzamību; nodarbinātajiem nepieciešams atbilstošs tehniskais nodrošinājums un pieeja attiecīgām informācijas tehnoloģiju sistēmām. Ja darba devējs nevar nodrošināt nodarbināto ar atbilstošu tehnisko aprīkojumu, piemēram, datoru, tad izvērtējams, vai ir iespēja izmantot un pielāgot nodarbinātā personīgo datoru (ar atbilstošu pieslēgumu, iestatījumiem un programmatūru) darba vajadzībām.

Darba devējam jāizvērtē, kurus darbus nodarbinātie var veikt attālināti, un kādi ir to veikšanai nepieciešamie resursi. Tad jāvienojas par šādiem jautājumiem:

attālinātā darba veikšanas kalendāru (kurš nodarbinātais un kad strādās attālināti, vai būs "dežuranti" un kādi ir viņu pienākumi u.c.);

darba uzdevumiem, sasniedzamajiem rezultātiem un atskaitīšanās kārtību;

komunikācijas kanāliem.

Svarīgi, lai nodarbinātais, kurš veic darbu attālināti, ir pieejams darba devējam telefoniski un arī regulāri seko līdzi e-pasta sarakstei.

Darba likuma 76.pantā noteikts, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri ir vai nu nepieciešami darba veikšanai, vai arī radušies ar darba devēja piekrišanu. Līdz ar to darba devēja pienākums atlīdzināt darba veikšanai nepieciešamos izdevumus ir noteikts tiesību normā. Lai nerastos domstarpības par papildu izdevumu atlīdzināšanu darbiniekam, kurš veic darbu attālināti, iesakām pusēm (darbiniekam un darba devējam) par to vienoties rakstveidā, piemēram, par interneta pieslēgumu, personīgā datora lietošanu u.tml.

Saskaņā ar 27.11.2020. grozījumiem likumā "Par iedzīvotāju ienākumu nodokli" no aplikšanas ar nodokli 2021. taksācijas gadā atbrīvo ar attālinātā darba veikšanu saistītos darbinieka izdevumus, kurus atbilstoši Darba likumam sedz darba devējs, ja to kopējais apmērs mēnesī par pilnas slodzes darbu nepārsniedz 30 *euro*. Ja kompensācijas apmērs ir lielāks, tad tā ir aplikama ar iedzīvotāju ienākuma nodokli.

Vienlaikus, lai izdevumu kompensācija netiktu aplikta ar iedzīvotāju ienākumu nodokli, ir jāizpilda šādi noteikumi:

vienošanās par attālinātā darba veikšanu ir noteikta darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu un ir norādīts, kādus izdevumus darba devējs kompensē;

ar attālinātā darba veikšanu saistītos izdevumus sedz darba devējs, kuram ir iesniegta darbinieka algas nodokļa grāmatiņa;

ar attālinātā darba veikšanu saistīto izdevumu apmēri tiek noteikti proporcionāli slodzei un līgumā vai rīkojumā norādīto attālinātā darba dienu skaitam mēnesī, ja darbs tiek veikts gan attālināti, gan darba vietā.

Darba laika uzskaites dokumentos, neatkarīgi no tā vai darbs tiek veikts uzņēmumā uz vietas vai attālināti no mājām, darba devējam precīzi jāuzskaita darbinieka faktiski nostrādātais darba laiks (Darba likuma 137. pants).

Vai pie attālinātas darba izpildes ir jāievēro darba aizsardzība?

Darba aizsardzības likumā ir noteikts, ka darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā. Šis princips ir attiecināms arī uz attālināto darbu. Tādējādi arī šāda veida darbam ir jāveic darba vides riska novērtēšana, nodarbināto apmācība darba aizsardzības jautājumos un citi pienākumi, lai nodrošinātu nodarbinātā veselībai drošu un nekaitīgu darba vidi.

Ir būtiski, lai tiktu identificēta darba vieta, kurā pamatā nodarbinātais strādās, kā arī darba apstākļi šajā vietā. Lai atvieglotu darba vides riska novērtēšanu, attālinātā darba gadījumā darba vides riska novērtēšanu var veikt darba veidam (piemēram, attālinātajam darbam, veicot darbu ar datoru), izvērtējot, kādiem darba vides faktoriem nodarbinātais varētu tikt pakļauts, piemēram, ergonomiskie faktori, telpas mikroklimats, apgaismojums, psihoemocionālie faktori u.c. Tomēr, ja nodarbinātais strādā vienā darba vietā, piemēram, mājās, un darba devējs un nodarbinātais par to vienojas, darba vides riska novērtēšanu var veikt arī konkrētajai darba vietai.

Nodarbinātajam, kurš veic attālināto darbu, ir jāsadarbojas ar darba devēju un jāsniedz darba devējam informācija par apstākļiem, kādi ir attālinātājā darba vietā un var ietekmēt viņa drošību un veselību, veicot darbu. Šim mērķim var izmantot dažādas aptaujas lapas, ko aizpilda pats darbinieks, izvērtējot apstākļus savā darba vietā un pārliedzinoties, vai darba vieta ir piemērota darba veikšanai, piemēram, vai ir atbilstošs galda un krēsla izvietojums, pietiekams apgaismojums, atbilstoša datortehnika u.c.

Interneta vietnē www.stradavesels.lv ir pieejams materiāls, ko nodarbinātie var izmantot savas darba vietas izvērtēšanai - [Pašvērtējums darbam pie datora, ja strādā mājās](#).

Darba devējam ir jāinformē nodarbinātie par iespējamajiem darba vides riskiem un to ietekmi, tajā skaitā arī tad, ja darbs tiek veikts attālināti. Darba aizsardzības speciālists šo informāciju nodarbinātajiem var nosūtīt elektroniski.

Labklājības ministrijas mājas lapā ir pieejami ieteikumi par darba aizsardzību nodarbinātajiem strādājot attālināti

[Skatīt vairāk](#)

<https://www.vdi.gov.lv/lv/attalinatais-darbs>