

ATTĀLINĀTAIS DARBS “GĀJPUTNIEM”



INTS SKALDIS,

SIA “ZAB Ellex Kļaviņš”,
zvērīnāta advokāta palīgs

Lai gan šobrīd baudām mūsu pašu klimata siltākos un saulainākos brīžus, par sevi neļauj aizmirst arī aukstā un garā ziema. Beidzamā laikā arī Latvijas iedzīvotāji kļūst par “gājputniem” un ziemu pārļaiž kādā siltākā pasaules vietā. Kā rīkoties darba devējam, ja darbinieks īslaicīgi pārceļas uz dzīvi citā laika zonā? Vai tas uzskatāms par “nakts darbu”? Noskaidrojam!

Kāds lasītājs vaicā: “Darbinieks (Latvijas pilsonis) ar ģimeni plāno trīs vai sešus mēnešus uzturēties citā valstī.

Šajā periodā viņš attālināti turpinās veikt darbu Latvijas uzņēmumā, ar ko viņam ir darba līgums. Abas puses tam piekrīt. Darbiniekam līgumā noteikts astoņu stundu darba laiks. Latvijas uzņēmuma darba laiks ir no plkst. 9.30 līdz 18.00 ar pusstundu ilgu pusdienu pārtraukumu. Darbiniekam ārvalstī laikā, kad uzņēmums sāk darbu, būs plkst. 3.30, tātad pēc Latvijas laika viņš strādās divarpus nakts darba stundas, bet pārējās darba stundas vairs nebūs nakts laikā.

- Vai darbinieks drīkst strādāt attālināti no citas valsts, ja darba pienākumu izpilde ir iespējama un darba devējs tam piekrīt? Vai jāveic darba līguma grozījumi?
- Vai darbiniekam ārvalstī drīkst noteikt pildīt darba pienākumus Latvijas uzņēmuma darba laikā neatkarīgi no laika joslu maiņas?
- Vai periods, kurā darbinieks atbilstoši tā atrašanās vietas pulksteņa laikam veic darbu naktī, jāuzskaita un jāapmaksā kā nakts darbs?”

DARBA IZPILDES VEIDS UN VIETA

Saskaņā ar Darba likuma (DL) 76. panta 4. daļas otro teikumu attālinātais darbs ir darba izpildes veids, kad darbu, ko darbinieks varētu veikt uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri veic ārpus uzņēmuma, tostarp darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas.

Vienlaikus attālinātais darbs saistīts arī ar DL 53. pantā noteikto izpildījuma jeb darba veikšanas vietu. Šī panta 1. daļā paredzēts darbinieka pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja puses nav vienojušās citādi. Ja darbs līdz šim veikts uzņēmumā, bet darbinieks vēlas turpmāk veikt to pašu darbu citā vietā, mainās gan darba izpildes veids, gan vieta.

No DL 76. panta 4. daļas un 53. panta 1. daļas izriet, ka, mainoties darba izpildes vietai, nepieciešama darbinieka un darba devēja vienošanās. Tāpat DL 40. panta 2. daļas 4. punktā paredzēts, ka darbinieka darba vieta jānorāda arī darba līgumā.

Līdz ar to, ja darbiniekam ir iespēja veikt nolīgtos darba pienākumus ārpus uzņēmuma, puses var vienoties par darba izpildi attālināti. Ja noslēgtajā darba līgumā jau nav paredzēta iespēja veikt darbu attālināti un nodarbināt darbinieku dažādās darba vietās, tad atsevišķa vienošanās par darbu attālināti obligāti jāslēdz rakstveidā kā darba līguma grozījumi.

VIENOŠANĀS PAR ATTĀLINĀTO DARBU

Vienošanos par darbu attālināti var noslēgt uz noteiktu laiku, piemēram, trim vai sešiem mēnešiem, ja darbinieks un darba devējs ir vienojušies par šādu attālinātā darba ilgumu. Pēc vienošanās termiņa beigām darbinieks turpina veikt darbu ierastajā kārtībā.

Tāpat vienošanos par iespēju strādāt attālināti var noslēgt arī uz nenoteiktu laiku, paredzot, kā darba izpilde attālināti jāsaskaņo katrā situācijā, kad tas nepieciešams. Šāda vienošanās atbilst DL 49. pantam, kurā paredzētas darba devēja tiesības noteikt atbilstošu darbinieka

saistības izpildījuma veidu un vietu, iekļaujot attālinātā darba organizācijas kārtību jau darba līgumā. Šādā gadījumā nav katru reizi jāslēdz atsevišķa vienošanās par attālinātu darbu un darba izpildi attālināti var saskaņot kārtībā, par ko puses vienojušās.

DL nav aizliegts vienoties, ka darbinieks veic darbu attālināti no citas valsts. Būtiski vienoties par noteikumiem, kas piemērojami, darbiniekam strādājot attālināti, tostarp jānosaka arī izdevumu kompensēšanas kārtība. Puses var vienoties, kā tiek atlīdzināti darbinieka izdevumi, piemēram, nosakot fiksētu ikmēneša izdevumu kompensācijas normu vai sedzot faktiskos izdevumus saskaņā ar attaisnojuma dokumentiem. Jāņem vērā, ka DL pieļauj noslēgt arī vienošanos, kurā nav paredzēts atlīdzināt darbinieka izdevumus saistībā ar darba veikšanu attālināti.

Ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par attālinātā darba izdevumu kompensēšanu, tad darba devējam ir pienākums tos segt.

Vienošanās tekstā, ņemot vērā diennakts laika atšķirību, papildus jāparedz noteikumi par darbinieka pieejamību un darba izpildes laiku. Tāpat arī jāvienojas, kā darbinieks veic savus pienākumus, proti, kurā laikā viņš veic darbu, vai ir atļauts strādāt nakts stundās, kā arī atpūtas vai svētku dienās un kā šādu darbu kompensē.

Lai darba izpilde attālināti būtu efektīva, jānosaka iespēja sūtīt elektroniski parakstītus dokumentus un informāciju, kā arī kārtība, kādā izmanto attālinātās komunikācijas līdzekļus. Ja nepieciešams, jāparedz veidi, kā nodrošināt piekļuvi darba devēja informācijai, datu bāzēm un citiem resursiem, vienlaikus saskaņojot konfidencialitātes un komercnoslēpuma aizsardzības prasības, kā arī informācijas drošības pasākumus.

DARBA IZPILDES LAIKS

Saskaņā ar DL 52. pantu darbiniekam ir pienākums veikt darbu noteiktā darba laikā. Šis laiks var būt paredzēts gan darba līgumā, gan iekšējās darba kārtības noteikumos.

Darba laika jēdziens ir būtiski saistīts ar darba organizāciju pie konkrētā darba devēja. Darbinieks bez tiesiska pamata nevar vienpusēji izlemt strādāt citu darba laiku. Līdz ar to, ja darbiniekam noteiktais darba laiks Latvijā ir no plkst. 9.30 līdz plkst. 18.00 ar pusstundu ilgu pārtraukumu, viņam tas jāievēro. Šo pienākumu nemaina arī apstākļi, ka darbinieks veic darbu attālināti.

Arī strādājot attālināti, darbinieks pēc būtības strādā tajā pašā uzņēmumā un viņam ir saistoša uzņēmumā noteiktā darba kārtība. Tomēr darba devējam jāņem vērā, ka DL noteikumi par nakts darbu nav izstrādāti situācijām, kad darba izpilde notiek citā valstī un citā laika zonā. Vērtējot nakts darba būtību un ņemot vērā, ka tas ir arī viens no kaitīgajiem darba vides riska faktoriem, kā arī ievērojot darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekam veselībai nekaitīgus darba apstākļus, ir nozīme, vai darbs tiek veikts nakts stundās darba izpildes vietā. Līdz ar to darba devējam jāizvērtē, vai noteiktā darba laika ievērošana nerada papildu darba vides riska faktoru – darbu naktī.



Tātad, vienojoties par attālināto darbu, jānosaka skaidri darbinieka darba laika organizācijas noteikumi un var paredzēt, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu no plkst. 9.30 līdz 18.00 pēc Latvijas laika. Tomēr, ja darba pienākumu specifika nepieprasa, lai darbinieks strādātu noteiktās stundās, abas puses var vienoties par elastīgu darba laiku. Var vienoties, ka daļu darba viņš veic konkrētās stundās, piemēram, no plkst. 9.00 līdz 12.00 pēc Latvijas laika, savukārt pārējās piecas darba stundas viņš var strādāt pēc izvēles, piemēram, jebkurā brīdī laikposmā no plkst. 6.00 līdz 22.00 pēc Latvijas laika, norādot, ka no attālinātā darba izpildes vietas aizliegts strādāt nakts stundās.

Tādējādi tiks ņemtas vērā abu pušu intereses. Tomēr, ja atbilstoši nolīgtajam darba laikam darbiniekam attālinātais darbs jāveic nakts laikā darba izpildes valstī, tas, manuprāt, uzskatāms par nakts darbu un darbiniekam ir tiesības uz attiecīgu piemaksu. Līdz ar to, lai nodrošinātu DL prasību ievērošanu, jautājums par darba izpildes laiku jārisina pirms attālinātā darba izpildes uzsākšanas.



Ja darbiniekam attālinātais darbs jāveic nakts laikā darba izpildes valstī, tas uzskatāms par nakts darbu un darbiniekam ir tiesības uz attiecīgu piemaksu.

ATTĀLINĀTĀ DARBA PRIEKŠROCĪBAS UN TRŪKUMI DARBA DEVĒJIEM

	
Samazinātas personāla izmaksas	Rūpīgi jāpielāgo biznesa procesi attālināta darba organizēšanai
Mazākas ražošanas izmaksas (īre, darba aprīkojums utt.)	Mazāka operatīvā sadarbība ar darbiniekiem
Iespēja piesaistīt kvalificētākos speciālistus neatkarīgi no viņu atrašanās vietas	Darba izpildes kvalitātes un nokavētu termiņu riski
Iespēja saglabāt kvalificētu personālu krīzes laikā ar minimālām izmaksām	Konfidencialitātes un informācijas tehnoloģiju drošības riski

Avots: Latvijas Universitātes produktivitātes zinātniskā institūta un Eiropas Politikas Pētniecības Institūta 2021. gada Izvērtējums par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti ilgtermiņā

IESPĒJAMIE RISKI

Ilgstoša darba veikšana attālināti var radīt riskus piemērojamo likumu, tostarp nodokļu, dēļ.

Saskaņā ar vispārīgajiem noteikumiem darba līgumam piemērojams likums, par ko vienojies darbinieks un darba devējs. Vienlaikus DL 13. pantā un regulas 593/2008 par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I) 8. pantā paredzēts, ka noteiktos apstākļos darba līgumam varētu piemērot citas valsts likumu. Šajā kontekstā ir nozīme apstāklim, ka attālināto darbu no citas valsts neveic pastāvīgi, bet gan īslaicīgi, proti, uz noteiktu laiku. Gan DL, gan regulā 593/2008 paredzēts, ka, pastāvīgi veicot darbu no citas valsts, darba līgumam un darba attiecībām var būt piemērojami darba izpildes valstī spēkā esošie normatīvie akti. Līdz ar to, ja darbu ilgstoši (pastāvīgi) veic attālināti citā valstī un nav paredzēts, ka darbinieks atgriezīsies strādāt Latvijā, ir būtisks risks, ka šādām darba attiecībām piemērojami darba izpildes vietas normatīvie akti.

Nav noteikts, cik ilgstoši citā vietā veiktu darbu varētu uzskatīt par īslaicīgu. Praksē tas var būt no dažām dienām līdz pat vairākiem mēnešiem vai gadiem. Katra situācija jāvērtē individuāli, bet parasti strīda gadījumā ņem vērā:

- vai vienošanās dokumentā paredzēts noteiktu laika posmu veikt darbu no citas valsts;

- vai ir paredzams, ka darbinieks atgriežas valstī, kurā darbu veic parasti;
- kāda uzņēmuma labā viņš strādā;
- vai darba veikšanai no citas valsts ir ekonomisks vai saimniecisks pamatojums.

Ilgstoši veicot darbu citā valstī, darbinieks var kļūt par darba izpildes valsts nodokļu rezidentu, savukārt darba devējam var rasties pienākums reģistrēties kā nodokļu maksātājam darba izpildes vietas valstī un maksāt tajā noteiktos nodokļus. Piemēram, iedzīvotāju ienākuma nodokļa samaksas pienākums var rasties, ja darbs citā valstī veikts vairāk nekā 183 dienas viena gada periodā.

Tāpat darba devējam jāatceras, ka Eiropas Savienībā, Islandē, Lihtenšteinā, Norvēģijā un Šveicē paredzēti vienoti noteikumi par sociālās apdrošināšanas sistēmas koordināciju, proti, sociālās apdrošināšanas iemaksas vienlaikus veicamas tikai vienā valstī. Regulā 883/2004 par sociālās nodrošināšanas sistēmu koordinēšanu un tās īstenošanas regulā 987/2009 norādīts, ka darbinieki, kas noteiktu laiku veic darbu citā valstī, var pievienoties darba izpildes vietas sociālās apdrošināšanas sistēmai vai turpināt veikt sociālās iemaksas valstī, kurās tās veiktas līdz darba izpildes vietas maiņai. Tādējādi, pirms darbinieks ilgāku laiku sāk strādāt attālināti, darba devējam jāvēršas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūrā, lai sakārtotu sociālās apdrošināšanas maksājumu kārtību šajā laikā. 