

Darba laiks attālinātajā darbā un ar to saistītie izaicinājumi (1) (3/36/19)

Attālinātais darbs jeb darbs no mājām kļūst arvien populārāks, ļaujot darbiniekam daudz brīvāk plānot savu laiku un veiksmīgāk apvienot darbu ar ģimenes dzīvi. Lai gan šķiet, ka darbs no mājām nozīmē, ka darbinieks organizē un plāno savu darbu pēc sirds patikas ar nosacījumu, ka darbs ir izdarīts un darba līgumā paredzētās stundas nostrādātas, jāatceras, ka Darba likumā iekļautie darba laika nosacījumi tomēr netiek atcelti.

Darba likuma (DL) normas

Darba devēja pienākums uzskaitīt darbinieka nostrādāto laiku netiek grozīts vai atcelts atkarībā no tā, vai darbinieks strādā birojā, darba devēja uzraudzībā vai attālināti.

DL 130. panta pirmā daļa nosaka, ka darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba laika sākumu un beigas nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā. Savukārt DL 137. panta pirmā daļa uzliek darba devējam par pienākumu precīzi uzskaitīt katras darbinieka nostrādātās stundas kopumā, virsstundas, nakts darbu, kā arī nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

Nemot vērā attālinātā darba īpatnības, kur darbiniekam ir zināma brīvība un iespēja izvēlēties, kur un kad strādāt, der atcerēties arī par DL 148. pantu – iespējams, tajā ietvertais regulējums ir vispiemērotākais kādai no attālinātā darba situācijām. Minētā panta pirmajā daļā paredzēts, ka darba laika uzsakiti neveic gadījumos, kad darba laika ilgumu nemēra vai iepriekš nenosaka, vai arī to var noteikt paši darbinieki. Tomēr, dodot darbiniekiem tiesības noteikt darba laiku pašiem, darba laika kontrole var būt zināms izaicinājums tieši darba devējam.

Mūsuprāt, darbinieka brīvība un iespēja organizēt pašam savu darba laiku var radīt riskus darba devējam tieši saistībā ar tādiem aspektiem kā –

- virsstundu darbs,
- nakts darbs,
- darbs svētku dienās.

Virsstundu darbs

DL 131. pants nosaka, ka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Tātad virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic vien normālā darba laika (DL 136. panta otrā daļa).

Ja attālinātā darba veicēji paši sadala savu darba laiku, astoņu stundu darba dienas noteikšana rada vislielāko virsstundu risku. Tāpēc attālinātajam darbam varētu būt daudz piemērotāk noteikt darba laiku 40 stundas nedēļā, papildus neaizmirstot noteikt, ka ir piecu vai sešu dienu darba nedēļa.

Ja darba devējs paredz, ka darba laika sākumu un beigas nosaka pats darbinieks (DL 148. panta pirmajā daļā piešķirto tiesību izmantošana), tad pie 40 stundām nedēļā no dienas uz dienu darba laiks izlīdzināsies

un nedēļas noslēgumā būs 40 darba stundas.

Attālinātā darba gadījumos darba devējam var būt grūti izvērtēt darbinieka noslodzi un darba apjomu. Darbinieka virsstundu darbu darba devējs var atklāt tikai mēneša beigās, kad tiek iesniegtas laika atskaites un aprēķināts izmaksājamās ikmēneša algas apmērs.

Šādā gadījumā darba devējam var rasties papildus izmaksas, jo jāmaksā darbiniekam piemaksa par virsstundām.

Atbilstoši DL 68. panta pirmajai daļai darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienās, saņem piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no tam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, tad ne mazāk kā 100% apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Kā rīkoties darba devējam, ja mēneša beigās tiek noskaidrots, ka attālinātā darba veicējs ir strādājis virsstundas?

Pamatprincips nosaka, ka darba devējs nav tiesīgs vienpersoniski noteikt darbinieka pienākumu strādāt virsstundas. Tāpat darbinieks nav tiesīgs strādāt virsstundas pēc savas iniciatīvas, to nesaskaņojot ar darba devēju. Darbinieka pienākums strādāt virsstundas rodas tikai gadījumā, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā, izņemot DL 136. panta trešajā daļā minētos gadījumus. Vienošanos par virsstundu darbu nevar iekļaut darba līgumā, bet tā slēdzama kā atsevišķa vienošanās pie darba līguma.¹ Jāatceras, ka virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Papildus jāpatur prātā, ka veicot darba līguma korekciju atbilstoši DL 148. panta pirmajai daļai, darba devējam jābūt uzmanīgam, lai nepiešķirtu darbiniekam pārāk lielu rīcības brīvību regulēt sava darba ilgumu.

No minētā izriet, ka DL nodrošina darba devējiem aizsardzību, tostarp attiecībā uz attālinātā darba veicējiem. Nebūtu pamata apmaksāt virsstundas, ja darbinieks pēc saviem ieskatiem nostrādā vairāk stundas nekā 40. Ja šāda situācija tomēr radusies, tā jāvērtē kopsakarā ar darba līguma noteikumiem, un nevar izslēgt, ka darbinieks ir nepamatoti strādājis virsstundas un darba devējs nevar nest par to atbildību. Nav izslēdzama situācija, ka darbinieks nav ievērojis noteikto darba kārtību.

(nobeigums – nākamajās ūsiņās)

¹ Darba likums ar komentāriem, 2010, 255. lpp.