Izziņa par atzinumos sniegtajiem iebildumiem par informatīvā ziņojuma projektu

|  |
| --- |
| **"Elastīgā darba organizācija valsts pārvaldē"** |

(dokumenta veids un nosaukums)

**I. Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās nav panākta**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. p. k. | Saskaņošanai nosūtītā projekta redakcija (konkrēta punkta (panta) redakcija) | Atzinumā norādītais ministrijas (citas institūcijas) iebildums, kā arī saskaņošanā papildus izteiktais iebildums par projekta konkrēto punktu (pantu) | Atbildīgās ministrijas pamatojums iebilduma noraidījumam | Atzinuma sniedzēja uzturētais iebildums, ja tas atšķiras no atzinumā norādītā iebilduma pamatojuma | Projekta attiecīgā punkta (panta) galīgā redakcija |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

**Informācija par starpministriju (starpinstitūciju) sanāksmi vai elektronisko saskaņošanu**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Datums | 07.12.2020.-14.12.2020. | | |
|  | 18.02.2021.-25.02.2021. | | |
|  | 25.03.2021.-01.04.2021. | | |
|  | 10.05.2021.-17.05.2021. | | |
|  |  | | |
| Saskaņošanas dalībnieki | Tieslietu ministrija, Finanšu ministrija, Aizsardzības | | |
|  | ministrija, Ārlietu ministrija, Ekonomikas ministrija, Iekšlietu | | |
|  | ministrija, Izglītības un zinātnes ministrija, Kultūras | | |
|  | ministrija, Labklājības ministrija, Satiksmes ministrija, | | |
|  | Veselības ministrija, Vides aizsardzības un reģionālās | | |
|  | attīstības ministrija, Zemkopības ministrija, Pārresoru | | |
|  | koordinācijas centrs, Korupcijas novēršanas un apkarošanas | | |
|  | birojs, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Latvijas Darba | | |
|  | devēju konfederācija, Latvijas Pilsoniskā alianse. | | |
|  |  | |  |
| Saskaņošanas dalībnieki izskatīja šādu ministriju (citu institūciju) iebildumus | |  |  |
|  | | Tieslietu ministrija, Finanšu ministrija, Aizsardzības | |
|  | | ministrija, Iekšlietu ministrija, Izglītības uz zinātnes | |
|  | | ministrija, Labklājības ministrija, Satiksmes ministrija, | |
|  | | Veselības ministrija, Vides aizsardzības un reģionālās | |
|  | | attīstības ministrija, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, | |
|  | | Latvijas Pilsoniskā alianse. | |
|  | | | |
| Ministrijas (citas institūcijas), kuras nav ieradušās uz sanāksmi vai kuras nav atbildējušas uz uzaicinājumu piedalīties elektroniskajā saskaņošanā | |  | |
|  | |  | |
|  | |  | |

**II. Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās ir panākta**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. p. k. | Saskaņošanai nosūtītā projekta redakcija (konkrēta punkta (panta) redakcija) | | Atzinumā norādītais ministrijas (citas institūcijas) iebildums, kā arī saskaņošanā papildus izteiktais iebildums par projekta konkrēto punktu (pantu) | Atbildīgās ministrijas norāde par to, ka iebildums ir ņemts vērā, vai informācija par saskaņošanā panākto alternatīvo risinājumu | | Projekta attiecīgā punkta (panta) galīgā redakcija |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | | 5 |
| 1. | Skat. informatīvo ziņojumu un protokollēmumu. | | **Latvijas Pilsoniskā alianse**  (24.09.2020. iebildums)  Iepazīstoties ar informatīvo ziņojumu, nav viennozīmīgi noprotams, ka tas attiecināms uz nodarbinātajiem, kas strādā atbalsta birojā (angļu valodā *back office*). Pieļaujam, ka informatīvais ziņojums ir gatavots kā vadlīnijas, atbilstoši, kurām valsts pārvaldes iestādes vadītājs organizē visu nodarbināto darba laiku iestādē, arī to, kuri ir kontaktbirojā (angļu valodā *front office*) nodarbināti, taču Latvijas Pilsoniskās alianses ieskatā, ir būtiski noteikt, ka valsts pārvaldes iestādēs, kuru pakalpojumu sniegšanas ietvaros ir pienākums apkalpot klientus, tiek nodrošināta klientu fiziska apkalpošana arī klātienē. Tāpēc aicinām informatīvajā ziņojumā un arī Ministru kabineta protokollēmumā atsevišķi norādīt, uz kādām nodarbināto grupām/jomām ir attiecināms attālinātā darba organizēšanas princips.  Skaidri saprotamam dalījumam jābūt, jo jau 2020. gada maijā Uzņēmuma reģistrs uzsāka likumprojekta "Grozījumi likumā "Par Latvijas Republikas Uzņēmumu reģistru""1 virzību, kurā ir paredzēts mainīt klientu apkalpošanas principu Uzņēmuma reģistrā. Piekrītam, ka ārkārtas stāvokļa laikā ir mainījušās tendences un klienti vairāk izmanto digitālos risinājumus dažādu formalitāšu kārtošanai, tajā skaitā arī ar valsts iestādēm, tai pat laikā, ir jāņem vērā, ka ir sabiedrības daļa, kura vēlas komunikāciju klātienē, vai dažādu iemeslu dēļ, tai skaitā veselības stāvokļa dēļ, neizmanto un arī nākotnē neizmantos digitālos risinājumus.  Jāmin, ka Latvijā ir zems sabiedrības un darbaspēka digitālo prasmju līmenis. Latvijas iedzīvotājiem trūkst visu līmeņu digitālās prasmes, tikai 43 % Latvijas iedzīvotāju vecumā no 16 līdz 74 gadiem ir digitālās pamatprasmes (58 % ES kopumā), un IKT speciālisti veido nelielu darbaspēka daļu (1,7 % salīdzinājumā ar 3,9 % ES)2.  Papildus jāmin, ka ne visām fiziskām personām ir personas apliecība (eID karte), kas ir obligāts priekšnosacījums, lai izmantotu digitālos risinājumus pakalpojumu saņemšanai attālināti. Vēršam Jūsu uzmanību, ka tikai no 2023. gada 1. janvāra personas apliecība (eID karte) būs obligāts personu apliecinošs dokuments Latvijas pilsonim vai nepilsonim, kurš sasniedzis 15 gadu vecumu (grozījumi Personu apliecinošu dokumentu likumā stāsies spēkā 2021. gada 1. janvārī)3.  Minētie faktori ir jāņem vērā, nosakot darba kārtību valsts pārvaldes iestādēs, tajā skaitā arī kontaktbirojā nodarbinātajiem. | **Ņemts vērā**  Informatīvā ziņojuma mērķis ir piešķirt valsts pārvaldes iestādēm rīcības brīvību, proti, noteikt, ka katra tiešās pārvaldes iestāde var izvērtēt un noteikt piemērotāko darba organizācijas metodi, līdz ar to informatīvajā ziņojumā nav paredzēts iekļaut konkrētus nosacījumus attiecībā uz klientu apkalpošanas jautājumiem. Paredzot konkrētus nosacījumus par kādu no darba organizācijas metodēm, tiek ierobežotas iestāžu tiesības pašām izvērtēt un noteikt to darbības specifikai atbilstošāko darba organizācijas metodi.  Tādēļ, lai saglabātu iestādēm iespēju pašām izraudzīties piemērotāko darba organizācijas metodi, protokollēmumā netiks iekļautas konkrētas nodarbināto grupas/jomas, uz kurām attiecināms attālinātā darba organizēšanas princips.  Papildus skatīt Vadlīniju 1.13. apakšpunktu. | | Skat. informatīvo ziņojumu, protokollēmumu un Vadlīniju 1.13. apakšpunktu. |
| 2. | Protokollēmuma 2. punkts:  "2. Valsts pārvaldes iestādēm nodrošināt iespēju nodarbinātajiem veikt savus darba pienākumus attālināti, ja vien veicamo darba pienākumu raksturs nenosaka nepieciešamību darba pienākumus veikt konkrētā darba veikšanas vietā." | | **Labklājības ministrija**  (25.09.2020. iebildums)  Protokollēmuma 1.punktā ir noteikts valsts pārvaldes iestāžu pienākums nodrošināt iespēju nodarbinātajiem veikt savus darba pienākumus attālināti. Vienlaikus ir paredzēts tikai viens izņēmums, proti, ja vien veicamā darba pienākumu raksturs nenosaka nepieciešamību darba pienākumus veikt konkrētā darba veikšanas vietā, kas pamatā varētu būt saistīts ar fiziskas klātesamības nodrošināšanas nepieciešamību.  Labklājības ministrijas ieskatā izņēmumu gadījumu skaits būtu jāpalielina, jo attālināta darba veikšanas neiespējamība noteiktos gadījumos var būt saistīta arī ar citiem iemesliem, piemēram, tehnoloģisku risinājumu problēmas, atbilstošas datortehnikas neesamība, drošības aspekti u.c. Uz šādām situācijām norāda arī Projekta 1.2. punktā ietvertā informācija, kur ir analizēti Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas veiktās aptaujas rezultāti.  Ja izņēmuma gadījumu skaits netiek palielināts, tad valsts pārvaldes iestādēm objektīvu iemeslu dēļ var rasties problēmas ar Protokollēmuma 2.punkta izpildi, jo īpaši ņemot vērā to, ka tas neparedz pārejas posma noteikšanu.  **Veselības ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Lūdzam precizēt protokollēmuma projekta 2. punkta redakciju, jo no tā pašreizējās redakcijas izriet pienākums iestādēm nodrošināt darbiniekam  portatīvo datoru vai citus IKT rīkus darba pienākumu veikšanai attālināti. Savukārt praksē var būt situācija, kad ierobežota laika, finanšu un citu tehnisku vai organizatorisku iemeslu dēļ tas nav iespējams ar attālinātā darba veikšanas uzsākšanas dienu.  **Satiksmes ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Informatīvā ziņojuma protokollēmuma 2. punkts faktiski nosaka pienākumu valsts pārvaldes iestādēm nodrošināt iespēju nodarbinātajiem veikt savus darba pienākumus attālināti, ja vien veicamo darba pienākumu raksturs nenosaka nepieciešamību darba pienākumus veikt konkrētā darba veikšanas vietā. Ņemot vērā minēto, citi apstākļi, piemēram, darba devējam nav pietiekošu tehnisko resursu (datori, mobilie telefoni, programmatūra) attālinātā darba nodrošināšanai vai darba aizsardzības prasību nodrošināšanai (nepieciešamais aprīkojums darba vietas iekārtošanai – ergonomisks krēsls, galds, krēsls atbilstošs darba aizsardzības prasībām) attālinātā darba laikā nevar būt par argumentu attālinātā darba nenodrošināšanai.  Ievērojot minēto, lūdzam precizēt protokollēmuma 2.punktu, lai valsts pārvaldes iestādei būtu izvēles iespējas nodrošināt iespēju darbiniekiem veikt darba pienākumus attālināti ne tikai atkarībā no pienākumu rakstura, bet arī atkarībā no iestādes rīcībā esošā tehniskā nodrošinājuma. | **Ņemts vērā**  Papildus skat. informatīvo ziņojumu un vadlīniju 1.14. apakšpunktu.  Vēršam uzmanību, ka "darba pienākumu raksturs" vērtējams plašāk, tas aptver arī jautājumus, kas saistīti ar pieeju dažādām informācijas sistēmām un drošības aspektiem, jo atkarībā no katras iestādes darba specifikas piemērojami dažādi risinājumi attiecībā uz līdzīgu pienākumu veikšanu. Piemēram, kādā iestādē būs iespējams nodrošināt klientu apkalpošanu attālināti (Uzņēmumu reģistrs), savukārt cita iestāde savas funkcijas var izpildīt tikai klātienē (piemēram, Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldē, personu apliecinošus dokumentus izsniedz personiski). Darba pienākumu raksturs ietver arī to, ka konkrētus darba pienākumus var veikt klātienē tādēļ, ka ikdienas darba pienākumi saistīti ar tādu informāciju, tai skaitā informācijas sistēmām, kuras iespējams izmantot un lietot, vai tām piekļūt tikai klātienē. Līdz ar to, katrai iestādei jāvērtē attālinātā darba iespējas saviem nodarbinātajiem.  Taču protokollēmuma 2. punktā noteiktais nenozīmē, ka automātiski ikvienam nodarbinātajam jābūt iespējai pastāvīgi strādāt attālināti. Jāņem vērā katras iestādes darba specifika, tehnoloģiskās un finansiālās iespējas nodrošināt attālināto darbu. Nodrošināt iespēju veikt pienākumus attālināti var dažādos veidos. Proti, iestāde attālināto darbu var nodrošināt, to pielāgojot atbilstoši savām iespējām. Piemēram, ja iestādei ir ierobežots skaits portatīvo datoru, ko nodarbinātie var izmantot, lai strādātu no mājām, tā var sagatavot plānu vai grafiku par attālinātā darba izmantošanu. Cits risinājums ir atļaut nodarbinātajiem izmantot savu personīgo portatīvo vai stacionāro datoru. Nenoliedzami, katrai iestādei jāizvērtē, vai konkrētā nodarbinātā darba raksturs pieļauj personīgā datora izmantošanu. Attiecīgi tikai katra iestāde var izvērtēt un noteikt, kuri ir tie pienākumi, kurus var veikt attālināti, un kādas ir tās metodes, kuras var izmantot, lai nodarbinātajiem būtu iespēja strādāt attālināti. Ievērojot minēto, iestādēm ir dota rīcības brīvība, organizējot attālināto darbu, un esam pārliecināti, ka katra iestāde var atrast veidu, kā nodrošināt attālināto darbu, ir tikai nepieciešams izraudzīties atbilstošāko risinājumu. Taču, neraugoties uz protokollēmuma 2. punktā ietverto, tā mērķis ir dot iestādēm stimulu meklēt un izvērtēt iespējamos risinājumus, lai laika gaitā uzlabotu sistēmu un rastu arvien jaunus risinājumus, kā nodrošināt nodarbinātajiem iespēju vismaz daļu laika (pat ja tā būtu tikai viena diena mēnesī) strādāt attālināti. | | Protokollēmuma 2. punkts:  "2.  Valsts pārvaldes iestādēm nodrošināt iespēju nodarbinātajiem veikt savus darba pienākumus attālināti, ja vien darba pienākumu raksturs nenosaka nepieciešamību darba pienākumus veikt konkrētā darba veikšanas vietā." |
| 3. | Protokollēmuma 5. punkts:  "5. Valsts pārvaldes iestādēm izvērtēt iespēju savās darba telpās veikt pienākumus arī citu iestāžu nodarbinātajiem, paredzot atbilstošu telpu, kā arī elektrības un interneta pieejamību." | | **Labklājības ministrija**  (25.09.2020. iebildums)  Attiecībā uz Protokollēmuma 5.punktu, vēršam uzmanību, ka Projekta 2.3. nodaļā norādīts, ka, vērtējot no mobilitātes viedokļa, ir atbalstāma kopstrādes telpu veidošana un izmantošana tādās valsts vai pašvaldību institūcijās, kā piemēram, publiskajās bibliotēkās vai attālinātā darba centros. Šādā gadījumā valsts pārvaldē nodarbinātajiem, kuri strādā un dzīvo dažādās administratīvajās teritorijās tiek radīta iespēja piekļūšanai datoram un internetam, lai daļu savu darba pienākumu varētu veikt, nedodoties uz darba vietu, piemēram, Rīgā, tādējādi ietaupot gan laika, gan finanšu resursus.  Tomēr, ņemot vērā, ka publiskā pārvalde, t.sk. valsts pārvaldes iestādes, ir ļoti atšķirīgas, aicinām pilnveidot Protokollēmuma 5.punkta redakciju, precizējot, kādā veidā valsts pārvaldes iestādēm būtu veicams šāds izvērtējums, nodefinējot kritērijus, kādiem jāatbilst valsts pārvaldes iestāžu veidotajām kopstrādes telpām, t.sk. tām, kuras varētu izmantot citu iestāšu nodarbinātie, izvērtējot gan dažādus drošības riskus (datu drošība, veselība), gan nosakot vienotus IKT risinājumus iestāžu resursu un datu bāžu piekļūšanai attālināti. Vienlaikus ierosinām par jomu atbildīgajai iestādei uzdot apzināt jau esošās publisko institūciju izveidotās kopstrādes telpas Latvijas teritorijā, kā arī uzdot īstenot pilotprojektu kādā no valsts pārvaldes iestādēm. | **Ņemts vērā** | | Skat. Protokollēmuma 5. punktu un vadlīnijas. |
| 4. | Protokollēmuma 6. punkts:  "6. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai sagatavot grozījumus Ministru kabineta 2020. gada 7. janvāra rīkojumā Nr. 1 "Datortehnikas iepirkumu organizēšana ministrijās un to padotības iestādēs", paredzot atbilstošus izņēmumus attālinātā darba veikšanai." | | **Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Lūdzu precizēt informatīvā ziņojuma protokollēmuma 6. punktu, nosakot sešu mēnešu termiņu, kādā Ministrijai jāsagatavo grozījumi Ministru kabineta 2020. gada 7. janvāra rīkojumā Nr.1 "Datortehnikas iepirkumu organizēšana ministrijās un to padotības iestādēs". | **Ņemts vērā** | | Protokollēmuma 6. punkts:  "6. Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijai sešu mēnešu laikā pēc šī protokollēmuma pieņemšanas sagatavot grozījumus Ministru kabineta 2020. gada 7. janvāra rīkojumā Nr. 1 "Datortehnikas iepirkumu organizēšana ministrijās un to padotības iestādēs", paredzot atbilstošus izņēmumus attālinātā darba veikšanai." |
| 5. | Skat. informatīvo ziņojumu un vadlīnijas. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Darba likuma 17. pantā ir noteikts, ka "Darba koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus."  Savukārt, Darba likuma 11. pantā ir noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības [..] laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā, kā arī piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā.  Ņemot vērā Darba likuma 11. un 17. pantā minēto, lūdzam informatīvajā ziņojumā un tā pielikumā (piemēram, Vadlīniju 5.sadaļā) norādīt, ka elastīgā darba organizācijas vajadzību un risinājumu veidošanā ir jākonsultējas arī ar arodbiedrībām, savukārt vienošanos par elastīgā darba organizāciju iespējams nostiprināt ne tikai darba kārtības noteikumus, bet jo īpaši darba koplīgumos. | **Ņemts vērā.** | | Skat. Vadlīniju 5. punktu. |
| 6. | Skat. Vadlīniju 1.4. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 1.4. punktā (vai 1.9. punktā) lūdzam norādīt, ka saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 5. panta trešajā daļā noteikto "ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs." | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.4. apakšpunktu. |
| 7. | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  No Vadlīniju 1.8. punktā norādītā var izsecināt, ka attālinātu darbu ir iespējams veikt bez darbinieka piekrišanas jeb vienošanās darba līgumā, bet tā tas nav.  Darba likuma komentāros ir norādīts, ka "Darba vieta kā būtisks nosacījums darba līgumā ir it īpaši svarīgi tiem darbiniekiem, kuri savus darba pienākumus veic dažādās vietās. Tiesu praksē minēts, ka darba līgumā ir iespējams noteikt darbiniekiem stacionāru darba vietu, kura darba tiesisko attiecību laikā netiek mainīta, vai mobilu – mainīgu – darba vietu, kura darba tiesisko attiecību periodā var tikt mainīta un pielāgota darba pienākumu izpildei. Nosakot mobilu darba vietu, darba devējam gadījumos, kad nepieciešams to mainīt, nav jāveic īpaši grozījumi darba līgumā, tomēr viņam ir pienākums savlaicīgi un pienācīgā kārtībā informēt darba ņēmēju par viņa darba veikšanas vietu."  To, ka precīza darba vietas norādīšana ir būtisks darba attiecību elements, pierāda arī Darba likuma 53. panta pirmajā daļā noteiktais, ka "Darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies citādi."  Vēršam uzmanību, ka situāciju, kad darbinieks vēršanas pie darba devēja, lūdz iespēju veikt darbu attālināti un darba devējs to akceptē, pēc būtības ir pušu vienošanās jeb grozījumi darba līgumā.  Nebūtu akceptējama situācija, kad darba devējs vienpusēji, bez darbinieka piekrišanas nosaka citādu, no darba līgumā noteiktā atšķirīgu, darba organizāciju.  To, ka par attālināto darbu ir nepieciešama vienošanās apliecina arī plānotie grozījumu Darba likuma 76. pantā ("Ja nodarbinātais un darba devējs vienojas par darba veikšanu attālināti [..]) un Vadlīniju 1.10. punktā norādītais, ka "Attālinātā darba un arī pārējo elastīgā darba veidu piemērošanas ir institūcijas un nodarbinātā savstarpēja vienošanās.  Līdz ar to, lūdzam precizēt Vadlīniju 1.8. punktā norādīto aprakstu.  **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Ziņojuma pielikuma "Vadlīnijas elastīgā darba laika nodrošināšanai" (turpmāk –Vadlīnijas) 1.8. apakšpunktā norādīts, ka *"Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punkts paredz, ka darba līgumā norāda darba vietu. Minētā norma rada iespaidu, ka, atļaujot iestādē nodarbinātajiem strādāt attālināti, ir nepieciešams veikt grozījumus noslēgtajos darba līgumos, lai precizētu darba līgumā noteikto darba vietu. Tomēr šis uzskats nav pamatots (darba līgumā norādītā darba vieta apzīmē darba devēja atrašanās vietu) un radītu lielu administratīvo slogu, it īpaši iestādēm ar lielu nodarbināto skaitu. Aicinām jautājumus saistībā ar attālinātā darba organizēšanu noteikt iestādes iekšējās darba kārtības noteikumos, kas vienlīdz attiecināmi gan uz ierēdņiem, gan darbiniekiem. Darba līguma grozījumi varētu būt nepieciešami vien tiem nodarbinātajiem, kuri turpmāk strādās tikai attālināti."*  Vēršam uzmanību, ka šāds skaidrojums nonāk pretrunā ar Darba likuma 40. panta otrās daļas 1. un 4. punktā paredzēto. Darba likuma komentāros uzsvērts, ka svarīgi nodalīt terminus darba devēja adrese (noteikts Darba likuma 40. panta otrās daļas 1. punktā) un darba vieta (noteikts Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punktā), jo ne visos gadījumos darba devēja juridiskā adrese ir darba vieta1. Augstākās tiesas Senāts lietā Nr.SKC-2263/2012 atzinis, ka gadījumā, kad darba līgumā atbilstoši Darba likuma 40. panta otrās daļas 4. punktam darbiniekam ir noteikta mobila darba vieta, darba devējam ir tiesības to mainīt ar vienpusēju rīkojumu, neveicot grozījumus darba līgumā. Ievērojot minēto, lūdzam precizēt Vadlīnijās sniegto skaidrojumu, lai tas nenonāk pretrunā ar Darba likuma komentāriem un judikatūru.  Vienlaikus ierosinām papildināt Vadlīnijas ar skaidrojumu, kāda informācija norādāma darba līguma grozījumos, vai papildināt Vadlīnijas ar labās prakses dokumentu paraugiem. | **Ņemts vērā**  Sk. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. Vadlīnijās precizēts, ka vispārējos apstākļos nepieciešams slēgt papildu vienošanos darba devējam ar darbinieku par attālinātā darba noteikšanu. Taču ārkārtējās situācijas un pandēmijas apstākļos pieļaujama atkāpe, nosakot darba organizācijas, tostarp attālinātā darba organizācijas jautājumus ar rīkojumu vai iestādes darba kārtības noteikumiem. | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 8. | Skat. Vadlīniju 1.9. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Lūdzam precizēt Vadlīniju 1.9. punktu.  Lūdzam detalizēti norādīt, kas ir tās galvenās izdevumu pozīcijas, kuras darbiniekam var rasties veicot darba attālināti (piem., internets, elektrība u.c.). | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.9. apakšpunktu. |
| 9. | Skat. Vadlīniju 1.12. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Piekrītot Vadlīniju 1.12 punktā norādītajam, aicinām arī norādīt, ka darba devējam ir pienākums darbiniekus papildus apmācīt, lai pilnveidotu viņu prasmes veiksmīgam attālinātam darbam. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.12. apakšpunktu. |
| 10. | Skat. Vadlīniju 2.1. apakšpunktu. | | **Finanšu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.1.apakšpunktā ir norādīti piemēri koncentrētā darba organizēšanai, t.sk. *darbs četras dienas nedēļā pa 10 stundām, piektā diena ir brīva (40 stundu darba nedēļa saglabājas)*.  Darba likuma 131. panta otrā daļa noteic, ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu, proti, vienas darba dienas ilgums kopā nepārsniedz deviņas stundas.  Ņemot vērā minēto, lūdzam svītrot vadlīniju 2.1.apakšpunktā pirmo piemēru kā neatbilstošu Darba likumā noteiktajam.    **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.1. punktā ir norādīts, ka koncentrēto darba laiku varētu īstenot šādi: "darbs četras dienas nedēļā pa 10 stundām, piektā diena ir brīva (40 stundu darba nedēļa saglabājas)".  Vēršam uzmanību, ka minētais piemērs būtu realizējams tikai tad, ja darbiniekam ir noteikta summētā darba laika uzskaite (Darba likuma 140. pants).  Darbiniekam, kuram ir noteikts normālais darba laiks nav atļauts 4 dienās nostrādāt 40 stundas. Darba likuma 131.pantā ir noteikts, ka ja dienas darba laiks kādā no nedēļas dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu.  Lūdzam atbilstoši precizēt Vadlīniju 2.1. punktu.  **Iekšlietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Lūdzam precizēt Vadlīniju  2.1.sadaļā skaidrojumu par koncentrēto darba laiku. Pēc būtības darba laiks netiek nostrādāts “ātrāk”, jo darba stundu skaits atskaites periodā (piemēram, nedēļa, divas nedēļas) nemainās, bet darbinieks var iegūt papildu brīvu dienu, pārdalot darba stundas starp nedēļas darba dienām.  Darba likuma 131.panta pirmā daļa nosaka, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Savukārt otrā daļa nosaka, ka, ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu.  Ievērojot Darba likumā noteikto, lūdzam precizēt piemērus koncentrētā darba organizēšanai par darba dienu ilgumiem (10 stundu darba diena) vai arī skaidrot tos kontekstā ar Darba likumu.  **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.1. apakšpunktā norādīts, ka koncentrētais darba laiks jeb pārstrukturizētais darba laiks nozīmē, ka darba laiks tiek nostrādāts "ātrāk". Tāpat norādīts, ka koncentrētajam darba laikam jābūt saskaņotam ar iestādes vadītāju vai viņa norādīto personu, kā arī minēti piemēri koncentrētā darba organizēšanai, piemēram, darbs četras dienas nedēļā pa 10 stundām, piektā diena ir brīva (40 stundu darba nedēļa saglabājas).  Vēršam uzmanību uz Darba likuma 131. panta pirmo daļu, kas nosaka, ka darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā. Minētā panta otrā daļa nosaka, ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu. Savukārt Darba likuma 140. panta pirmā daļa nosaka, ka summētais darba laiks ir pieļaujams tikai īpašos izņēmuma gadījumos, kad darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Proti, ja darba devējam ir nepieciešams, lai darbinieks kādā dienā strādātu vairāk nekā 8 stundas vai nedēļā vairāk nekā 40 stundas.  Ievērojot minēto, lūdzam izvērtēt, vai Vadlīniju 2. punktā norādītais nenonāk pretrunā ar Darba likumā noteikto, attiecīgi papildinot Vadlīnijas ar skaidrojumu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 2.1. apakšpunktu. |
| 11. | Skat. Vadlīniju 2.2. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Lūdzam skaidrot, kā praktiski īstenojams Vadlīniju 2.2. punktā norādītais "Ja darba dienā, kura nodarbinātajam noteikta kā brīvdiena, izmantojot koncentrēto darba laiku, tiek organizēta sanāksme vai kāds cits svarīgs darba uzdevums, darba laiks jāorganizē atbilstoši "laika kontam".  Vēršam uzmanību, ka "laika konts" pēc būtības ir virsstundu darba kompensēšanas mehānisms, kad virsstundas tiek kompensētas ar apmaksātu atpūtas laiku. Līdz ar to, ierosinām Vadlīniju 2.2.punktu papildināt ar likumā paredzēto virsstundu darba kompensēšanas mehānisma izklāstu, lai būtu precīzāka izpratne par kompensējošas atpūtas piešķiršanas noteikumiem.  **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.2. apakšpunktā minēts darba organizācijas veids "laika konts", kas cita starpā paredz nodarbinātajam "par papildus nostrādāto laiku piešķirt "brīvo laiku" kādā citā dienā". Lūdzam papildināt vadlīnijas ar skaidrojumu, vai un kā šāds darba organizācijas veids ir savienojams ar virsstundu darbu (Darba likuma 136. panta pirmā daļa), un kā tas būtu praktiski realizējams kontekstā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14. panta 9.1 daļā noteikto virsstundu darba kompensēšanas mehānismu.  Vienlaikus lūdzam papildināt Vadlīniju 2.2. apakšpunktu, paskaidrojot, kādi ir ieteicamie rīki "laika konta" uzskaites veikšanai. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 2.2. apakšpunktu. |
| 12. | Skat. Vadlīniju 4.2. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Ierosinām papildināt Vadlīniju 4.2. punktu, nosakot, ka nepilns darba laiks ir piemērots arī darbiniekiem, kas veic blakus darbu jeb vienlaikus strādā vairākās darba vietās. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 4.2. apakšpunktu. |
| 13. | Skat. Vadlīniju 4.4. apakšpunktu. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Lūdzam precizēt Vadlīniju 4.4. punktu. Darba likuma komentāros, uz kuriem ir rindkopas atsauce, ir norādīts, ka "darbiniekiem, kas strādā nepilnu darba laiku, darba samaksa tiek aprēķināta atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam vai pēc faktiski paveiktā darba apjoma, kā rezultātā nepilna laika darbinieka mēneša darba alga mēnesī var būt zemāka par MK noteikto minimālo mēneša darba algu (jo, tīri objektīvi, darbinieks nenostrādā visas normālā darba laika stundas mēnesī). Tomēr nepilna darba laika darbiniekiem stundas tarifa likme tāpat nedrīkst būt zemāka par valsts noteikto minimālo stundas tarifa likmi." | **Ņemts vērā**  Vadlīniju 4.4. apakšpunktā ietverts citāts no Darba likuma komentāriem, taču tajā lietotais vārds "darbinieks" aizstāts ar vārdu "nodarbinātais", jo Vadlīnijās lietots jēdziens "nodarbinātie", lai apzīmētu gan valsts pārvaldē strādājošās amatpersonas, gan darbiniekus. | | Skat. Vadlīniju 4.4. apakšpunktu. |
| 14. | Skat. Vadlīnijas. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (25.09.2020. iebildums)  Ņemot vērā, ka LBAS ir izstrādājusi dažādus nozīmīgus informatīvos materiālus darba tiesību jomā, lūdzam Vadlīniju sadaļu "Noderīgi informācijas avoti" papildināt ar: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, www.arodbiedribas.lv | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīnijas. |
| 15. | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. | | **Iekšlietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 1.8.sadaļā kā viens no jautājumiem, ko vēlams noteikt iekšējos normatīvos aktos par dažādu elastīgā darba veidu piemērošanu, ir minētas personības īpašības. Lūdzam skaidrot,kas būtu saprotams ar personības īpašībām. Ja skaidrojums ir 1.12.sadaļā minētais par nodarbināto prasmēm un kompetencēm attālinātā vai elastīgā darba veikšanai, lūdzam attiecīgi to precizēt 1.8.sadaļā. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 16. | Skat. Vadlīniju 4.4. apakšpunktu. | | **Iekšlietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Vadlīniju 4.4. (2.4.) sadaļā par darba samaksas noteikšanu nepilnajam darba laikam lūdzam skaidrot virsstundu jautājumu un vidējās izpeļņas aprēķināšanu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 4.4. apakšpunktu. |
| 17. | Informatīvā ziņojuma 4. secinājums:  "4.Attālinātajam darbam kļūstot par ikdienas sastāvdaļu, ir nepieciešams atbilstoši pielāgot nākotnē plānoto tehnikas iegādi, pieeju informācijas sistēmām, kā arī sanāksmju un jo īpaši starpinstitūciju sanāksmju organizēšanu, lai minētie rīki būtu vienlīdz viegli un ērti pieejami gan tiem, kas strādā iestādē, gan tiem, kas ārpus iestādes telpām." | | **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Ziņojuma secinājumu sadaļā norādīts, ka attālinātajam darbam kļūstot par ikdienas sastāvdaļu, ir nepieciešams atbilstoši pielāgot nākotnē plānoto tehnikas iegādi. Vēršam uzmanību, ka, lai iegādātos atbilstošu tehniku, nepieciešams finansējums, kas iestādēm var nebūt pietiekams. Šādos gadījumos attālinātais darbs var tikt nodrošināts tikai tad, ja nodarbinātais ir gatavs izmantot savu datortehniku, lai pildītu amata pienākumus attālināti. Ievērojot minēto, lūdzam papildināt ziņojumu ar informāciju, vai gadījumā, ja nodarbinātais veic attālināto darbu, izmantojot savu privāto datortehniku, institūcijai ir jāapmaksā izdevumi, kas saistīti ar privātās datortehnikas nolietojumu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.9. apakšpunktu. |
| 18. | Skat. informatīvo ziņojumu. | | **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Ziņojuma 8. lappusē ir norādīta pretrunīga informācija attiecībā uz attālinātā darba ieguvumiem un izaicinājumiem. No vienas puses ir norādīts, ka attālinātais darbs veicina privātā un darba dzīves līdzsvarošanu un preventīvi mazina izdegšanu. Savukārt no otras puses tiek minēts, ka attālinātā darba intensitāte veicina izdegšanu. Ierosinām novērst ziņojumā šīs pretrunas. | **Ņemts vērā** | | Skat. informatīvo ziņojumu. |
| 19. | Protokollēmuma 5. punkts:  "5. Valsts pārvaldes iestādēm izvērtēt iespēju savās darba telpās veikt pienākumus arī citu iestāžu nodarbinātajiem, paredzot atbilstošu telpu, kā arī elektrības un interneta pieejamību." | | **Tieslietu ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Protokollēmuma 5. punktā minētais konceptuāli neatbilst ziņojumā atspoguļotajam viedoklim, kur minēts, ka attālinātais darbs ir iespēja ietaupīt finanšu līdzekļus. Darba telpas tiek nomātas atbilstoši iestādes darbinieku skaitam, kā arī rēķini par elektrību, ūdeni, telpu uzkopšanu tiek apmaksāti no konkrētās iestādes budžeta līdzekļiem. Tādējādi nav skaidrs, kā praktiski risināms jautājums par iespēju citu iestāžu darbiniekiem veikt pienākumus iestādes darba telpās. Tieslietu ministrijas ieskatā jautājums par valsts pārvaldes koprades telpām būtu risināms centralizēti vai arī Vadlīnijās būtu sniedzamas rekomendācijas, kā to praktiski īstenot esošā situācijā. Būtiski šajā jautājumā izvairīties no dubulto fizisko darba vietu veidošanas vienam valsts pārvaldē nodarbinātajam. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīnijas un protokollēmuma 5. punktu. |
| 20. | Skat. vadlīnijas un protokollēmumu. | | **Aizsardzības ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Valsts kancelejas izstrādātajās vadlīnijās elastīgā darba nodrošināšanai ir norādīta iespējama darba pienākumu veikšana **kopstrādes telpās**, kāarī MK protokollēmums uzdod valsts pārvaldes iestādēm izvērtēt iespēju savās darba telpās veikt pienākumus arī citu iestāžu nodarbinātajiem.  AM norāda, ka aizsardzības resora infrastruktūrā pastāv noteikts režīms un nepiederoša personāla atrašanās resora telpās būs pretrunā ar šo režīmu. Līdz ar ko augstākminētā VK iniciatīva būtu atšķirīgi vērtējama ņemot vērā katras iestādes infrastruktūras specifiku.  Ņemot vērā iepriekš minēto, AM neuzskata par iespējamu Aizsardzības ministrijā, kā arī aizsardzības nozarē kopumā, organizēt darbu kopstrādes telpās, piešķirot AM vai AM padotībā esošo iestāžu telpas citu valsts pārvaldes iestāžu darbinieku pienākumu izpildei. | **Ņemts vērā.** | | Skat. Vadlīnijas un prtotokollēmuma 5. punktu. |
| 21. | Skat. informatīvo ziņojumu. | | **Izglītības un zinātnes ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Lūdzam papildināt informatīvo ziņojumu ar labās prakses piemēriem no iestādēm, kuras piedalījās informatīvā ziņojuma sagatavošanā, piemēram, kā kompensē interneta, elektrības u.c. izmaksas iestādes nodarbinātajiem, kuri veic darbu attālināti, vai tiek organizētas iekšējās mācības par attālināto darbu (piemēram, darba laiku, atpūtas pauzēm, darba vietas iekārtošanu mājās u.tml.) tiem nodarbinātajiem, kuri veic darbu attālināti, vai ir tendence veikt darbu vairāk un ilgāk, kā ir ar darba un privātās dzīves salāgošanu, kā ir ar tiem nodarbinātajiem, kuriem ir pirmsskolas vecuma bērni vai bērni, kas mācās izglītības iestādē, kurā ir noteiktas attālinātās mācības, kādi ir iespējamie risinājumi.  No vienas puses, iestādes nodarbinātajiem veicot darbu attālināti, iestāde var ietaupīt finanšu līdzekļus, bet no otras puses, nodarbinātajam pieaug rēķini par komunālajiem maksājumiem, elektrību, gāzi u.c., un tiem nodarbinātajiem, kuriem ir bērni, tie ir jāved uz pirmsskolas izglītības iestādi vai skolu, līdz ar to ir ceļa izdevumi, kas kompensēs nodarbinātajam finanšu līdzekļus par iepriekš minēto. | **Ņemts vērā** | | Skat. informatīvo ziņojumu. |
| 22. | Skat. informatīvo ziņojumu. | | **Izglītības un zinātnes ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Informatīvā ziņojuma 8.lpp. ir minēts, ka “*nodarbinātajiem iestādes telpās uzturoties arvien mazāk, atsevišķas iestādes  ir sākušas nepieciešamo telpu platību samazināšanu, līdz ar to sarūkot arī nomas maksai par telpām”.*Lūdzamminēt konkrētus piemērus. | **Ņemts vērā** | | Skat. informatīvo ziņojumu. |
| 23. | Skat. informatīvo ziņojumu. | | **Izglītības un zinātnes ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Informatīvā ziņojuma 12.lpp. ir minēta Vācija, bet nav minēta tas pieredze saistībā ar attālinātā darba organizēšanu, līdz ar to lūdzam attiecīgi papildināt informatīvo ziņojumu ar Vācijas piemēru. | **Ņemts vērā** | | Skat. informatīvo ziņojumu. |
| 24. | Skat. informatīvo ziņojumu. | | **Izglītības un zinātnes ministrija**  (28.09.2020. iebildums)  Informatīvajā ziņojumā nav izvērtēts, vai nepieciešami grozījumi ārējos normatīvajos aktos, tādējādi lūdzam attiecīgi papildināt informatīvo ziņojumu. | **Ņemts vērā** | | Skat. informatīvo ziņojumu. |
| 25. | Vadlīniju 5. punkts. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (11.12.2020. iebildums)  Par Vadlīniju 5.punkta “6.soli”.  Darba likumā vairākās normās ir norādīts darba devēja pienākums konsultēties ar darbinieku pārstāvjiem, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā. Šāds pienākums ir noteikts, piemēram,  pirms kolektīvās atlaišanas uzsākšanas, lai darbinieku pārstāvjiem nodrošinātu iespēju iesniegt priekšlikumus (106. panta otrā daļa),  uzņēmumu pārejas gadījumā (120. panta pirmā daļa),  pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt darbiniekus nepilnu darba laiku (134. panta sestā daļa),  pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma par iespējām uzņēmumā nodarbināt personas un noteiktu darba laiku (44. panta septītā daļa).  Savukārt, Darba likuma 55.pantā  ir imperatīvi noteikts, ka darba devējs darba kārtības noteikumus pieņem konsultējoties ar darbinieku pārstāvjiem. Darba devējam nav noteikta izvēles iespēja konsultēties, ja tas to vēlas vai uzskata par nepieciešamu. Ja uzņēmumā ir darbinieku pārstāvji, tad tas ir darba devēja pienākums.  Ņemot vērā, ka elastīga darba organizācija ir būtisks darba kārtības  jautājums, lūdzam precizēt vadlīniju 5.punktu paredzot, ka elastīgā darba organizācijas vajadzību un risinājumu veidošanā ir jākonsultējas (nevis var konsultēties) ar arodbiedrībām.   Papildus norādām, ka, lai panāktu plašāku koplīguma lomas atzīšanu, Starptautiskā Darba organizācija ir pieņēmusi konvenciju Nr.154 “Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu” un rekomendāciju Nr.163 „Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu”. No konvencijas izriet, ka dalībvalstis nevar aprobežoties tikai ar konsultēšanos, bet tām ir jāveicina koplīgumu slēgšana. Konvencijas 5.pants paredz, ka veicami pasākumi, lai:  1) koplīgumi būtu iespējami visām darbinieku kategorijām;  2) kolektīvās pārrunas pakāpeniski aptvertu šādu jautājumu loku:  a) nodarbinātības nosacījumu noteikšana,  b) attiecību starp darba devējiem un darbiniekiem regulēšana,  c) attiecību starp darba devējiem (vai to organizācijām) un darbinieku organizāciju (vai organizācijām) regulēšana;  3) tiktu veicināta normatīvo aktu par pārrunu procedūru izstrāde;  4) kolektīvo pārrunu īstenošanā netiktu likti šķēršļi normatīvo aktu trūkuma, nepilnību vai neatbilstības dēļ;  5) izveidotu tādas darba strīdu risināšanas procedūras, kas atbalstītu kolektīvās pārrunas.  Konvencijas 7.pantā noteikts, ka ir veicamas konsultācijas ar sociālajiem partneriem par nepieciešamajiem kolektīvās pārrunas veicinošiem un atbalstošiem pasākumiem.  Iepriekš minētais norāda, ka valstij ir ne tikai jāreaģē uz jau noslēgtiem koplīgumiem, bet aktīvi jāveicina jaunu koplīgumu slēgšana, tāpēc uzskatām, ka Vadlīniju 5.punkta “6.solī” ir nepieciešams svītrot vārdus “ja iestādē tāds ir”.  **Ņemot vērā iepriekš minēto, lūdzam Vadlīniju 5.punkta “6.soli” izteikt šādā redakcijā: “Norādām, ka ņemot vērā Darba likuma 11. un 17. pantā minēto, elastīgā darba organizācijas vajadzību un risinājumu veidošanā jākonsultējas arī ar arodbiedrībām, savukārt vienošanos par elastīgā darba organizāciju iespējams nostiprināt ne tikai darba kārtības noteikumos, bet arī darba koplīgumos.”** | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 5. punktu. |
| 26. | Vadlīniju 1.8. apakšpunkts. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (11.12.2020. iebildums)  Par Vadlīniju 1.8.apakšpunktu.  Vadlīnijās ir norādīts, ka “Pandēmijas situācijas laikā, kad ir nepieciešama iestādes mobilizācija, ir pieļaujams darba organizācijas jautājumus attiecībā uz visiem iestādē nodarbinātajiem noteikt ar rīkojumu vai darba kārtības noteikumos, attiecīgi negrozot ar darbiniekiem noslēgtos darba līgumus.”  Par MK Rīkojuma Nr. 655 “Par ārkārtējās situācijas izsludināšanu” anotācijā ir norādīts, “Ņemot vērā to, ka ne vienmēr darba devēji veicina to, ka darbinieki strādā attālināti, tiek noteikta prasība, ka darba devējam ir jāizvērtē apstākļi attālinātā darba veikšanai un, ja darbinieks mājās strādājot var nodrošināt pilnvērtīgu darba pienākumu veikšanu, tad šādu iespēju darbiniekam ir jādod. **Tas nedod iespēju darba devējam vienpusēji pieņemt lēmumu par darbinieka attālināto darbu, bet tam ir jābūt pamatotam uz abpusēju vienošanos.”**  LBAS piekrīt, ka pandēmijas apstākļos varētu izvairīties no administratīvi ietilpīgu procedūru veikšanas – visu darbinieku darba līgumu grozīšanas un tā vietā varētu pietikt ar vienu darba devēja rīkojumu, ar kuru tiek iepazīstināti darbinieki. Tajā pat laikā ir jānodrošina, ka attālināta darba veikšana nenotiek pret darbinieka gribu. Citiem vārdiem, ir jāparedz, ka gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt darba devēja rīkojumam par attālināta darba veikšanu, viņam ir tiesība iebilst un darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam iespēju veikt darba pienākumus līgumā noteiktajā darba vietā.  Senāts savā 2020.gada 10.decembra spriedumā lietā Nr. SKC–1335/2020 (C69360318) ir norādījis, ka “darba vieta, pretstatā panāktajam saskanīgajam gribas izteikumam par veicamo darbu, darba samaksu un darbinieka pakļaušanos noteiktajai darba kārtībai, netiek uzskatīta par līguma būtisko sastāvdaļu. Tajā pašā laikā šis līguma noteikums ir tik būtisks, ka tas kā obligāts norādāms līgumā, turklāt tā grozīšana iespējama, tikai pusēm vienojoties, kā to paredz Darba likuma 40. un 97.pants. Citiem vārdiem, iepriekš noteikto darba vietu darba devējs nevar grozīt vienpusējā kārtā.”  Viens no vispārējiem līgumtiesību principiem paredz, ka spēkā esošs līgums ir saistošs personām, kas to ir noslēgušas (šajā nozīmē skat. ģenerāladvokātes V. Trstenjakas [*V. Trstenjak*] secinājumus Eiropas Savienības tiesas spriedums lietā Dominguez, [C282/10](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2011%3A559&locale=lv),  [96.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/redirect/?urn=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2011%3A559&lang=LV&format=html&target=CourtTab&anchor=#point96) punkts, un ģenerāladvokātes J. Kokotes [*J. Kokott*] secinājumi Eiropas Savienības tiesas spriedumu lietā Pujante Rivera, [C422/14](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/AUTO/?uri=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2015%3A544&locale=lv), [55.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/redirect/?urn=ecli:ECLI%3AEU%3AC%3A2015%3A544&lang=LV&format=html&target=CourtTab&anchor=#point55) punkts).  Pieļaujot situāciju, ka darba devējam ir tiesības vienpusēji, bez darbinieka akcepta vai iebilduma tiesībām, grozīt darbinieka darba līgumu un darbinieka nepiekrišanas gadījumā radīt darbiniekam jebkādas nelabvēlīgas sekas (piemēram, darba devējam var būt tiesības uzteikt darba līgumu, ja darbinieks nepilda darba devēja vienpusēju rīkojumu par attālinātu darbu), darba attiecībām tiek piešķirts nevis brīvprātības, bet piespiedu raksturs. Gan Latvijas Republikas Satversmes 106.pantā, gan arī starptautiskajos tiesību aktos un Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 4.pantā ir noteikts, ka piespiedu darbs ir aizliegts.  **Ņemot vērā iepriekš minēto, lūdzam precizēt Vadlīniju 1.8.punktu, paredzot, ka gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt darba devēja rīkojumam par attālināta darba veikšanu, darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam iespēju veikt darba pienākumus līgumā noteiktajā darba vietā un darbiniekam par atteikšanos veikt darbu attālināti netiek radītas nelabvēlīgas sekas.** | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 27. | Vadlīniju 2.2. apakšpunkts. | | **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība**  (11.12.2020. iebildums)  Par Vadlīniju 2.2.apakšpunktu.  Atkārtoti lūdzam pārskatīt “laika konta” skaidrojumu.  Vadlīnijās raksturojot “laika kontu” tiek norādīts: “Laika kontam” raksturīgas divas puses, no kurām viena ir „pārstrādātais laiks”, bet otra – „parāda stundas”. „Laika kontam” raksturīga nodarbinātā brīvprātīga vēlme, ja tādu pieļauj darba devējs, nostrādāt vairāk stundu kādā dienā. Savukārt virsstundām raksturīga darba devēja nepieciešamība nodarbinātajam strādāt vairāk par astoņām stundām dienā, piemēram, nepieciešams steidzami pabeigt kādu iepriekš neparedzētu darbu noteiktā laikā, par virsstundu darbu slēdz atsevišķu rakstisku vienošanos.”  Vēršam uzmanību, ka Darba likuma 31.nodaļā ir skaidrots, kas ir darba laiks, normālais, nepilns darba laiks un virsstundu darbu. Savukārt, 32.nodaļā ir aprakstīta darba laika organizācija, jo īpaši summētais darba laiks.  Ja vadlīnijās “pārstrādātās stundas” tiek lietotas pie normālā dienas vai nedēļas darba laika, tad tās viennozīmīgi ir uzskatāmas, kā virsstundas. Un nav pat nozīmes vai virsstundas ir radušās pēc darba devēja vai darbinieka iniciatīvas.  Savukārt, summētā darba laika organizācija paredz elastīgāku pieeju. Proti, paredz, ka virs dienas vai nedēļas normālā darba laika nostrādātās stundas var “izlīdzināt” vēlāk, lai neveidotos virsstundas pārskata periodā. Līdz ar to “laika konta” regulējums vairāk līdzinās summētā darba laika organizācijai.  **Līdz ar to, lūdzam precizēt skaidrojumu, lai būtu saprotams, kāds Darba likumā noteiktais regulējums tiek piemērots “laika kontam”.** | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 2.2. apakšpunktu. |
| 28. | Vadlīniju 1.13. apakšpunkts. | | **Latvijas Pilsoniskā alianse**  (11.12.2020. iebildums)  Ņemot vērā, ka Latvijas Pilsoniskās alianses iebildums nav ņemts vērā, uzturam savus iepriekš izteiktos iebildumus par informatīvo ziņojumu. Valsts kancelejas sagatavotajā izziņā norādīts, ka iebildums ņemts vērā tai pat laikā norādīts: [..] informatīvajā ziņojumā nav paredzēts iekļaut konkrētus nosacījumus attiecībā uz klientu apkalpošanas jautājumiem.  Mūsu ieskatā, ir būtiski vadlīnijās minēt un noteikt t.s. kontaktbiroja (angļu valodā front office) nepieciešamību valsts pārvaldes iestādēm, kurām ir pakalpojumi, kas sniedzami klātienē. Jāmin, ka pašreiz personām eID karte nav obligāts dokuments, līdz ar ko ne visiem ir iespēja šo dokumentu izmantot attālinātai autentifikācijai. Bez tam daļai iedzīvotāju nav tehniski risinājumi, lai varētu attālināti piekļūt un izmantot valsts pārvaldes pakalpojumus. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.13. apakšpunktu. |
| 29. | Skat. vadlīnijas. | | **Valsts zemes dienests**  (14.12.2020. iebildums)  Vadlīniju ievadā norādīts, ka "vadītājs var piemērot iespēju attālināto/daļēji attālināto darbu nodarbinātajam veikt, atrodoties arī iestādes reģionālo struktūrvienību (..) telpās". Tādējādi secināms, ka kā attālinātais darbs tiek definēts arī darbs iestādes ietvaros, proti, reģionālajās struktūrvienībās. Valsts zemes dienesta ieskatā tas ir pretrunā attālinātā darba definīcijai, kas nostiprināta Darba aizsardzības likuma 1. panta 20. punktā, kas nosaka, ka attālinātais darbs "pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma (iestādes)".  **Tieslietu ministrija**  (14.12.2020. iebildums)  Ziņojuma pielikuma "Vadlīnijas elastīgā darba laika nodrošināšanai" (turpmāk – Vadlīnijas) ievadā norādīts, ka "vadītājs var piemērot iespēju attālināto/daļēji attālināto darbu nodarbinātajam veikt, atrodoties arī iestādes reģionālo struktūrvienību (..) telpās". No minētā secināms, ka attālinātais darbs tiek definēts arī kā darbs iestādes ietvaros, proti, reģionālajās struktūrvienībās. Norādām, ka minētais ir pretrunā attālinātā darba definīcijai, kas nostiprināta Darba aizsardzības likuma 1. panta 20. punktā, kas nosaka, ka attālinātais darbs "pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma (iestādes)". Ievērojot minēto, lūdzam izvērtēt nepieciešamību precizēt vadlīniju ievadu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīnijas. |
| 30. | Vadlīniju 2.2. apakšpunkts. | | **Valsts zemes dienests**  (14.12.2020. iebildums)  Izziņas II sadaļas 11. punktā atzīmēts, ka ņemts vērā Tieslietu ministrijas iebildums. Taču vadlīnijas nav papildinātas ar informāciju par ieteicamajiem rīkiem "laika konta" uzskaites veikšanai. Līdz ar to uzturam izziņas II sadaļas 11. punktā izteikto Tieslietu ministrijas iebildumu.  **Tieslietu ministrija**  (14.12.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.2. punkts skaidro darba organizācijas veidu – "laika konts"" un kā to izmantot. Minētais skaidrojums ir labvēlīgs nodarbinātajiem, bet vienlaikus nav skaidri noteikts mehānisms tā ieviešanai un uzskaites veikšanai valsts pārvaldes darbībā, lai nodrošinātu iestādes darbības nepārtrauktību, kā arī neradītu papildu administratīvo slogu citiem nodarbinātajiem gadījumos, kad tiek izmantots "laika konts". Vienlaikus, nosakot vadlīnijās skaidru "laika konta" ieviešanas – darbības mehānismu, nepieciešams saņemt Valsts kontroles viedokli – saskaņojumu, lai “laika konts” nebūtu pretrunā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma normām.  Vienlaikus ierosinām papildināt vadlīnijas ar darba izpildes novērtēšanas rezultātu vai konkrētas kompetences novērtēšanas rezultātu kā kritēriju elastīgā darba veida noteikšanai. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 2.2. apakšpunktu. |
| 31. | Protokollēmuma 5. punkts. | | **Valsts zemes dienests**  (14.12.2020. iebildums)  Izziņas II sadaļas 19. punktā atzīmēts, ka ņemts vērā Tieslietu ministrijas iebildums. Taču vēl joprojām nav skaidrs, kā praktiski risināms jautājums par iespēju citu iestāžu darbiniekiem veikt pienākumus iestādes darba telpās, norēķinu kārtību utt. Valsts zemes dienesta ieskatā Ministru kabineta sēdes protokollēmuma projekta 5. punktā iekļautais uzdevums iestādēm ir svītrojams.  **Tieslietu ministrija**  (14.12.2020. iebildums)   Izziņas II sadaļas 19. punktā atzīmēts, ka Tieslietu ministrijas iebildums ņemts vērā. Taču vēl joprojām nav skaidrs, kā praktiski risināms jautājums par iespēju citu iestāžu darbiniekiem veikt pienākumus iestādes darba telpās, norēķinu kārtību utt. Līdz ar to Ministru kabineta sēdes protokollēmuma projekta 5. punktā iekļautais uzdevums iestādēm ir svītrojams. | **Iebildums atsaukts**  (14.01.2021. sanāksmē ar Tieslietu ministrijas valsts sekretāru R. Kronbergu)  Norādām, ka minētājā Protokollēmuma punktā ir tikai norādīts aicinājums veikt izvērtējumu, tajā nav ietverts pienākums iestādēm tādu veikt. | | Skat. Protokollēmuma 5. punktu. |
| 32. | Vadlīniju 2.1. apakšpunkts. | | **Tieslietu ministrija**  (14.12.2020. iebildums)  Vadlīniju 2.1. punkts noteic koncentrēto darba laiku nodarbinātajiem. Attiecībā uz nodarbinātajiem, kuri strādā normālo darba laiku, minēti piemēri: "darbs četras dienas nedēļā pa 9 stundām, piektajā dienā strādā tikai četras stundas (40 stundu darba nedēļa saglabājas) un "no pirmdienas līdz ceturtdienai darbs no plkst. 8.00 līdz plkst. 12.00 un no plkst. 13.00 līdz plkst. 18.00, bet piektdienās no plkst. 8.00 līdz plkst.  12.00 un no plkst. 13.00 līdz plkst. 15.00 u. c.". Minētie piemēri ir pretrunā ar Darba likuma 131. panta otro daļu, turklāt 2. piemērā nodarbinātajiem minēts nekorekts darba laiks – 42 stundu darba nedēļa. Ievērojot minēto, lūdzam svītrot minētos piemērus no vadlīnijām. | **Ņemts vērā**  Precizēts 2. piemērs.  Norādām, ka Darba likuma 131. panta otrā daļa paredz, ka, ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu. Līdz ar to šajā punktā ietvertais piemērs par to, ka nodarbinātais, kurš strādā normālo darba laiku, četras dienas nedēļā strādā pa deviņām stundām dienām un piektajā dienā strādā tikai četras stundas, nav pretrunā Darba likuma 131. panta otrajai daļai. Šī norma pieļauj darba laiku pagarināt var vienu stundu, ja citā dienā darba laiks ir īsāks par normālo dienas darba laiku. Darba likuma komentāros ir norādīts, ka "svarīgi, ka panta pirmajā daļā noteikto dienas darba laiku drīkst pagarināt ne vairāk kā par vienu stundu. Ievērojot šo nosacījumu, ja darba devējam vai darbiniekam ir nepieciešams kādā no nedēļas dienām nostrādāt tikai piecas stundas, tad citā nedēļas dienā darba dienas ilgumu nevarēs pagarināt par trīs stundām, tās būs proporcionāli jāizdala uz citām nedēļas dienām tā, lai katrā no tām normālais dienas darba laiks tiktu pagarināts tikai par vienu stundu."[[1]](#footnote-2) | | Skat. Vadlīniju 2.1. apakšpunktu. |
| 33. | Vadlīniju 1.8. apakšpunkts. | | **Tieslietu ministrija**  (14.12.2020. iebildums)  Vēršam uz uzmanību uz Darba likuma 40. panta otrās daļas 4.punktu, kas nosaka, ka darba līgumā jānorāda darba vieta. Tiesiskās skaidrības nodrošināšanai lūdzam papildināt vadlīniju 1.8. apakšpunktu ar informāciju, ka, ja darbiniekam darba līgumā ir noteikta mobila darba vieta (jeb darbinieks var tikt nodarbināts dažādās vietās), darba devējam ir tiesības to mainīt ar vienpusēju rīkojumu, neveicot grozījumus darba līgumā. Savukārt darbiniekam, kuram darba līgumā noteikta stacionāra darba vieta, taču darbinieks kaut vai daļēji veic darbu attālināti, nepieciešams veikt grozījumus darba līgumā, ievērojot Darba likuma 97. vai 98. pantā noteikto kārtību.  Atkārtoti aicinām papildināt Vadlīnijas ar skaidrojumu, kāda informācija norādāma darba līguma grozījumos, vai papildināt Vadlīnijas ar labās prakses dokumentu paraugiem. | **Ņemts vērā**  Vadlīniju 1.8. apakšpunkts papildināts ar piemēru, kuru iespējams izmantot darba līgumu grozīšanai.  Norādām, ka attiecībā uz vadlīniju papildināšanu ar informāciju par mobilas darba vietas iekļaušanu darba līgumā Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2012. gada 28. novembra spriedumam lietā Nr.SKC-2263/2012 ir pievienotas atsevišķās domas, kas norāda, ka tajā ietvertā interpretācija par mobilu darba vietu nav viennozīmīga.  Valsts kancelejas ieskatā nav liekama vienādības zīme starp jēdzieniem "attālinātais darbs" un "mobila darba vieta", jo atbilstoši spriedumā norādītājam, ja darba līgumā darbiniekam ir noteikta mobila darba vieta, tad darba devējs var vienpusēji ar rīkojumu noteikt darbinieka darba vietu (arī reģionālā aspektā). Savukārt, ja nodarbinātais savu darbu veic, strādājot attālināti, nav nepieciešams paredzēt tik plašu rīcības brīvību darba devējam vienpusēji noteikt darba veikšanas vietu. Tādēļ, lai gan šāds risinājums var būt izdevīgs darba devējam, tā izmantošana būtu rūpīgi jāizvērtē, ņemot vērā darbinieka veicamā darba raksturu, un jāizskaidro darbiniekam, lai neveidotu pārpratumus nākotnē, jo tas dod darba devējam lielu brīvību, vienpusēji noteikt darba veikšanas vietu. | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 34. | Vadlīniju 1.8. apakšpunkts. | | **Labklājības ministrija**  (18.02.2021. iebildums)  Vēršam Jūsu uzmanību uz to, ka Darba likuma 53.panta pirmā daļa jau šobrīd paredz, ka darbiniekam ir pienākums veikt darbu uzņēmumā, ja darbinieks un darba devējs nav vienojusies citādi. Līdz ar to lūdzam papildināt Vadlīniju 1.8.sadaļu ar atsauci uz Darba likuma 53.panta pirmo daļu, tādejādi sniedzot norādi uz to, ka jau šobrīd darba tiesisko attiecību puses var vienoties par attālināto darbu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 35. | Vadlīniju 1.8. un 1.9. apakšpunkts. | | **Labklājības ministrija**  (18.02.2021. iebildums)  Aicinām papildināt Vadlīniju 1.8.sadaļu (9.lpp.) ar atsauci uz Darba likuma 76.pantu, kas jau šobrīd paredz darba devēja obligātu pienākumu atlīdzināt darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu.  Vienlaikus aicinām rūpīgi izvērtēt, vai Vadlīniju 1.8.sadaļā ir nepieciešams detalizēti aprakstīt plānotos grozījumus Darba likuma 76.pantā (Nr: 717/Lp13), kas šobrīd tiek skatīti atbildīgajā Saeimas komisijā pirms trešā lasījuma. Ņemot vērā to, ka vairākas organizācijas ir iesniegušas savus priekšlikumus un viedokli par Ministru kabineta apstiprinātajiem un iesniegtajiem parlamentā grozījumiem saistībā ar attālināto darbu, Labklājības ministrijas ieskatā būtu pāragri pieņemt, ka tieši tādā redakcijā piedāvātie grozījumi Darba likuma 76.pantā tiks apstiprināti Saeimā pēdējā lasījumā. Tādēļ lūdzam detalizēto piedāvāto grozījumu aprakstu aizstāt ar vispārīgu norādi vai arī svītrot šo teksta daļu. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. un 1.9. apakšpunktu. |
| 36. | Vadlīniju 2.1. apakšpunkts. | | **Labklājības ministrija**  (18.02.2021. iebildums)  Labklājības ministrija atkārtoti vērš uzmanību uz to, ka Latvijas normatīvajos aktos nav definēts jēdziens “koncentrētais darba laiks”, tādēļ lūdzam precizēt Vadlīniju 2.1.sadaļu. Jau vairākkārt Labklājības ministrija ir minējusi, ka šajā sadaļā aprakstītais “koncentrētais darba laiks” atbilst summētā darba laika jēdzienam. Līdz ar to lūdzam Projektā lietoto terminoloģiju salāgot ar spēkā esošajos normatīvajos aktos minētajiem terminiem.  Tāpat vēršam uzmanību, ka summētais darba laiks ir darba laika organizācijas veids, nevis darba laiks. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 2.1. apakšpunktu. |
| 37. | Vadlīniju 3.1. apakšpunkts. | | **Labklājības ministrija**  (18.02.2021. iebildums)  Vienlaikus lūdzam veikt labojumus Vadlīniju 3.1.sadaļā, paredzot, ka “mainīgais darba laiks (angļu val. flexitime) ir darba laika organizēšanas modelis”, nevis darba laika veids. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 3.1. apakšpunktu. |
| 38. | Skat. informatīvo ziņojumu un vadlīnijas. | | **Finanšu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Informatīvajā ziņojumā norādīts, ka “attālinātais darbs, kā arī citi elastīgā darba organizācijas veidi sniedz daudzus ieguvumus gan iestādei, gan nodarbinātajiem, kuriem strādājot no mājām, ir iespēja ieekonomēt laiku, kas līdz šim tika pavadīts ceļā uz un no darba. Izmantojot attālinātā darba iespējas, šo laiku tagad var veltīt savai privātajai dzīvei un pavadīt laiku kopā ar ģimeni, tādā veidā sabalansējot attiecību starp darba un privāto dzīvi. Attālinātais darbs saistāms arī ar ekonomiskiem apsvērumiem, jo nodarbinātajiem ir iespēja ietaupīt līdzekļus, kas tiek veltīti transporta izdevumiem (degviela, transporta biļetes)”.  Izvērtējot Informatīvajā ziņojumā iepriekš minēto, kā arī ņemot vērā faktus, ka atlīdzības fonds valsts pārvaldē strādājošajiem un darbinieku atalgojums, salīdzinoši ar privāto sektoru, nav samazinājies, kā arī iestādes var izsniegt materiāli tehnisko nodrošinājumu (piemēram, datori, telefoni, galdi) amata pienākumu kvalitatīvai un pilnvērtīgai veikšanai attālināti, neatbalstām papildu finansējuma piešķīrumu un atlīdzības fonda palielināšanu valsts pārvaldē strādājošiem, lai veiktu kompensācijas izmaksu par attālināto darbu.  Turklāt valsts pārvaldē strādājošiem ir iespēja saņemt kompetences piemaksas, kas tieši saistītas ar paveiktā darba kvalitāti, noteikto uzdevumu veikšanu un iestādes kopējo mērķu sasniegšanu. Līdz ar to ierosinām Valsts kancelejai izvērtēt pēc būtības normu lietderību, kas nav saistītas ar paveiktā darba rezultātu, bet gan ar darbinieka atrašanās vietu.  Ņemot vērā minēto, lūdzam Valsts kanceleju veidot vienotu pieeju valsts pārvaldē strādājošiem attiecībā uz attālināto darbu, izvērtējot kopējo situāciju valstī, valsts pārvaldē strādājošo sociālās garantijas un virzīt jautājumu izskatīšanai Ministru kabinetā piedāvājot efektīvāko nodokļu maksātāju finansējuma izlietojumu. | **Ņemts vērā daļēji**  Jānorāda, ka Informatīvais ziņojums un Vadlīnijas nav izstrādātas priekš Covid-19 pandēmijas apstākļiem, tieši pretēji, tās izstrādātas, ņemot vērā pandēmijas laikā gūtās atziņas, ar skatu uz nākotni. Tās veidotas pēc iespējas vispārīgas, lai būtu piemērojamas pēc iespējas plaši. Vienlaikus, ņemot vērā pašreizējo situāciju, Vadlīnijās ietverti atsevišķi aspekti, kas attiecināmi tieši uz pandēmijas apstākļiem, kad noteikti īpaši ierobežojumi.  Vadlīniju 1.9. apakšpunktā norādīta vispārīga informācija saistībā ar attālinātā darba izdevumu atlīdzināšanu nodarbinātajiem atbilstoši normatīvajos aktos paredzētajam. Tostarp izcelts tas, ka kompensācijas par attālināto darbu valsts pārvaldes iestādēs sedzamas esošo budžeta līdzekļu ietvaros.  Norādām, ka darbiniekam par veicamajiem amata pienākumiem un atbildību tiek noteikta mēnešalga, tās apmērs ir atkarīgs no konkrētās mēnešalgu grupas un iestādē izveidotās darba samaksas politikas. Papildus tam darbiniekam par papildus darbu veikšanu, par iestādei svarīgu mērķu sasniegšanu var tikt piemēroti papildus motivācijas elementi, kā piemēram piemaksas vai naudas balvas. Visi papildu elementi ir cieši saistīti ar darbinieka darba sniegumu un augstu darba kvalitāti. Savukārt, vieta, kur darbinieks veic savus amata pienākumus un veids kā to dara, ir saistāms ar iestādē noteikto darba organizāciju. Atbilstoši Darba likuma 51. panta otrajai daļai darba devējam ir pienākums nodrošināt tādu darba organizāciju un darba apstākļus, lai darbinieks varētu izpildīt viņam noteikto darbu. Tādēļ darba devējam ir pienākums nodrošināt darbinieku ar darba veikšanai nepieciešamajiem resursiem, kas, strādājot attālināti, pamatā ir tieši atbilstošas datortehnikas nodrošinājums. Veicot darba pienākumus klātienē, darbiniekiem ir nodrošināta datortehnika un, ņemot vērā šobrīd esošo ārkārtas situāciju, darba devējam ir jārod iespēja to nogādāt darbiniekam viņa dzīves vietā. Tādējādi darba devējs īsteno rūpes par to, lai darbiniekam būt iespēja darba pienākumus veikt atbilstošā apjomā un kvalitātē. Vēršam uzmanību, ka viss iepriekš minētais pasākumu komplekss nav saistāms ar darbinieka papildu labuma gūšanu - piemaksu par darba rezultātiem un sociālo garantiju noteikšanu, bet gan darba organizācijas jautājumiem. Vienlaikus norādām, ka lai nodrošinātu vienotu pieeju kā risināmi ar darba organizāciju un darba samaksu saistīti jautājumi, īpaši Covid-19 pandēmijas apstākļos, Valsts kanceleja ir izstrādājusi Vadlīnijas darba organizācijai, darba samaksai un klientu apkalpošanai valsts pārvaldes institūcijās Covid -19 pandēmijas laikā, kur apkopoti biežāk uzdotie jautājumi un sniegtas atbildes. Arī šobrīd izveidotās vadlīnijas veido vienotu pieeju visā valsts pārvaldē. Attālinātais darbs ir tikai viena no daudzām darba formām, kas kļuvusi īpaši aktuāla Covid-19 pandēmijas apstākļos, nodrošinot darbiniekiem un to ģimenes locekļiem iespēju turpināt veikt amata pienākumus nepārvietojoties no dzīves vietas. Arī iepriekš (pirms Covid-19 pandēmijas) darbiniekiem bija iespēja, pirms tam vienojoties ar darba devēju, daļu amata pienākumiem veikt attālināti ārpus darba vietas, t.sk. arī dzīves vietā. Minētās vadlīnijas sniedz atbalstu iestādes vadītājam izvēlēties piemērotāko darba veikšanas veidu, vienlaikus sabalansējot darba devēja vajadzības un darbinieka vēlmes, kā arī ievērojot darbinieka privātās dzīves un darba pienākumu veikšanas savstarpējo līdzsvaru. Panākot līdzsvaru starp veicamajiem pienākumiem un salāgojot darba devēja un darbinieka intereses tiek rasti arī racionāli risinājumi, kuri ne vienmēr ir finanšu ietilpīgi, bet ir vērsti uz efektīvu visu resursu kopuma izlietojumu. Vadlīnijas ir publicētas un visiem pieejamas Valsts kancelejas tīmekļvietnē. Attiecībā uz finansējuma izlietojumu norādām, ka minētais jautājums nav risināms Informatīvā ziņojuma un Vadlīniju par Elastīgā darba organizēšanu valsts pārvaldē ietvaros. | | Skat. Vadlīniju 1.9. apakšpunktu. |
| 39. | Vadlīniju 5. punkts. | | **Finanšu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Vadlīniju 5. punkta 6. ieteikums paredz, ka, ņemot vērā Darba likuma 11. un 17. pantā minēto, elastīgā darba organizācijas vajadzību un risinājumu veidošanā jākonsultējas arī ar arodbiedrībām.  Pretēji darba tiesiskajām attiecībām civildienestā pastāv pakļautības attiecības un nav paredzēta pušu vienošanās starp valsts institūciju un ierēdni (nav noslēgts darba līgums un koplīgums), tādējādi darba organizācijas jautājumi civildienestā nav obligāti saskaņojami ar darbinieku pārstāvjiem (t.sk. arodbiedrībām). Turklāt, lai izpildītu šādu prasību, darba devējam nepieciešams uzkrāt informāciju par arodbiedrībām, kādās tā nodarbinātie ir iestājušies, taču nodarbinātajiem ir tiesības brīvi izvēlēties arodbiedrību un nav pienākuma par to informēt darba devēju, kā arī darba devējam nav pienākuma uzkrāt šādu informāciju.  Ņemot vērā minēto, lūdzam vadlīniju 5. punkta 6. ieteikumu atstāt iepriekšējā redakcijā, proti, ka elastīgā darba organizācijas vajadzību un risinājumu veidošanā var konsultēties ar arodbiedrībām. | **Ņemts vērā daļēji**  Izvērtēts un secināts, ka valsts pārvaldes iestādēs ir nodarbināti ne tikai ierēdņi, bet arī darbinieki, uz kuriem attiecas Darba likuma noteikumi, tostarp saistībā ar darbinieku pārstāvniecību un darba koplīgumiem. Ņemot vērā, ka Vadlīnijas ir izstrādātas kā visaptverošs palīgmateriāls visām valsts pārvaldes iestādēm attiecībā uz visiem valsts pārvaldē nodarbinātajiem, nav pamata mainīt Vadlīnijās ietverto formulējumu. Vienlaikus norādām, ka Vadlīnijām ir ieteikuma raksturs un iestādei jebkurā gadījumā ir jāievēro normatīvajos aktos noteiktie pienākumi attiecībā uz atšķirīgām nodarbinātības grupām un Vadlīnijās minētais piemērojams atbilstoši normatīvajos aktos noteiktajām prasībām. | | Skat. Vadlīniju 5. punktu. |
| 40. | Skat. informatīvo ziņojumu un vadlīnijas. | | **Tieslietu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Ziņojumā lūdzam papildus noteikt un skaidrot kārtību un mehānismu finanšu līdzekļu saņemšanai attālinātā darba nodrošināšanai (vai minētie finanšu līdzekļi ir pašu iestāžu budžeta jautājums vai tiks paredzēts vienots mehānisms izdevumu atlīdzināšanas jautājumā). Tas nepieciešams, ņemot vērā, ka esošā redakcija nodod finanšu jautājumu iestāžu ziņā, bet nepieciešams vienots mehānisms, lai radītu visu iestāžu nodarbinātajiem vienlīdzīgas iespējas. | **Iebildums atsaukts** | | Skat. Vadlīniju 1.9. apakšpunktu. |
| 41. | Vadlīniju 1.8. apakšpunkts. | | **Tieslietu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Ziņojuma pielikuma "Vadlīnijas elastīgā darba laika nodrošināšanai" (turpmāk – vadlīnijas) 1.8. punktā norādīts, ka "attiecībā uz darbiniekiem, kuri darbu kaut vai daļēji veic attālināti, būtu nepieciešams veikt attiecīgus grozījumus darba līgumā vai noslēgt vienošanos, kas paredz darba veikšanu attālināti, ievērojot Darba likuma 97. un 98. panta nosacījumus. " Darba likuma 98. panta pirmā daļa nosaka, ka "darba devējam saskaņā ar šā likuma 101. panta pirmās daļas noteikumiem ir tiesības ne vēlāk kā vienu mēnesi iepriekš rakstveidā uzteikt darba līgumu ar nosacījumu, ka darba tiesiskās attiecības tiks izbeigtas, ja darbinieks nepiekritīs tās turpināt atbilstoši darba devēja piedāvātajiem darba līguma grozījumiem". Ja vadlīniju 1.8. punktā tiek dota atsauce uz konkrētām Darba likuma normām, saskaņā ar kurām darba devējam būtu jāveic grozījumi ar darbinieku noslēgtajā darba līgumā, tad nepieciešams precizēt, vai tiešām gadījumā, ja darbinieks nepiekrīt grozījumu veikšanai darba līgumā attiecībā uz attālinātā darba noteikšanu, darba devējam būtu tiesības uzteikt darba līgumu, un kurš no Darba likuma 101. panta pirmajā daļā minētajiem darba līguma uzteikuma pamatojumiem tādā gadījumā varētu tikt izmantots. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 42. | Vadlīniju 1.8. apakšpunkts. | | **Tieslietu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Vadlīniju 1.8. punktā noteikts, ka "… Pandēmijas laikā, kad ir nepieciešama iestādes mobilizācija, ir pieļaujams darba organizācijas jautājumus attiecībā uz visiem iestādē nodarbinātajiem noteikt ar rīkojumu vai darba kārtības noteikumos, attiecīgi negrozot ar darbiniekiem noslēgtos darba līgumus. Taču iestādes vadītājam jebkurā gadījumā ir jāizvērtē un jāizvēlas atbilstošākais risinājums, lai nodrošinātu iestādes funkciju veikšanu. Vienlaikus gadījumos, kad darba līgumā nav paredzēta darba veikšana attālināti, attālinātais darbs ir pieļaujams tikai darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties. Līdz ar to, ja darbinieks atsakās darba pienākumus veikt attālināti, darba devējam ir jānodrošina darbiniekam iespēja, ievērojot epidemioloģiskās drošības un darba drošības pasākumus, veikt pienākumus savā darba vietā. Darbinieka atteikšanās strādāt attālināti nevar būt par iemeslu jebkādu nelabvēlīgu seku radīšanai darbiniekam". Minētā redakcija ir neskaidra, jo sākotnēji noteikts, ka "pandēmijas" laikā visiem nodarbinātajiem var noteikt attālināto darbu, bet turpmāk norādīts, ka attiecībā uz darbiniekiem attālinātais darbs pieļaujams tikai savstarpēji vienojoties. Vienošanās darba tiesiskajās attiecībās var būt tikai rakstveidā, līdz ar to nepieciešams precizēt, ka vienošanās starp darba devēju un darbinieku nepieciešama, ja nav ārkārtējā situācija – "pandēmija". Ņemot vērā to, ka ar ārkārtējo situāciju saistītais periods aptver gandrīz vienu gadu un dažu iestāžu esošajos līgumos veikti grozījumi, bet jauno darba līgumu redakcijas ietver precizējumus attiecībā uz attālinātā darba noteikšanu, ierosinām no vadlīniju 1.8. punkta svītrot atsauci uz "pandēmiju" vai precizēt esošo redakciju. | **Ņemts vērā** | | Skat. Vadlīniju 1.8. apakšpunktu. |
| 43. | Skat. Vadlīnijas. | | **Tieslietu ministrija**  (25.02.2021. iebildums)  Ņemot vērā atsevišķu iestāžu funkciju nodrošināšanai nepieciešamās prasmes un kompetences amata pienākumu veikšanai, kuras tiek apgūtas un nostiprinātas nodarbinātā pārbaudes laikā, nepieciešams papildināt vadlīnijas ar darba izpildes novērtēšanas rezultātu vai konkrētās kompetences novērtēšanas rezultātu kā kritēriju elastīgā darba veida noteikšanai. | **Iebildums atsaukts** | | Skat. Vadlīnijas. |
| 44. | Skat. Vadlīnijas un informatīvo ziņojumu. | | **Finanšu ministrija**  (01.04.2021. iebildums)  Finanšu ministrija var tikai daļēji piekrist Valsts kancelejas sniegtajam viedoklim izziņā par atzinumos sniegtajiem iebildumiem par informatīvā ziņojuma projektu (turpmāk – izziņa) attiecībā uz iebildumu par kompensācijas izmaksu.  Izziņā ir norādīts, ka vadlīnijas tiek veidotas ar skatu uz nākotni un pēc iespējas vispārīgas, lai būtu piemērojamas pēc iespējas plaši. Savukārt vadlīniju pielikumā norādīts, ka kompensāciju izmaksa atbilstoši grozījumiem likumā "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli", atlīdzinot ar attālināto darbu saistītos, attiecināma tikai uz 2021.gadu un tas, mūsuprāt neatbilst izziņā sniegtajam skaidrojumam, ka vadlīnijās iekļautie darba organizācijas principi ir orientēti uz ilgtermiņu. Uzskatām, ka īpaši 2021.gadā, ir jāņem vērā valsts ekonomiskā situācija un Covid ietekme uz to.  Līdz ar to atkārtoti lūdzam Valsts kanceleju, izvērtējot kopējo situāciju valstī, valsts pārvaldē strādājošo kopējās sociālās garantijas un to, ka iestādes var nodrošināt darbinieku ar darba veikšanai nepieciešamajiem materiāli tehniskajiem resursiem, virzīt jautājumu izskatīšanai Ministru kabinetā piedāvājot efektīvāko nodokļu maksātāju finansējuma izlietojumu. Lūdzam izvērtēt iespēju un izslēgt no vadlīniju pielikuma 1.9. sadaļu (Vai institūcijai ir jāapmaksā izdevumi, kas nodarbinātajam rodas, strādājot attālināti?).  Nepiekrītam, Valsts kancelejas izziņā sniegtajam viedoklim, ka“attiecībā uz finansējuma izlietojumu minētais jautājums nav risināms Informatīvā ziņojuma un Vadlīniju par Elastīgā darba organizēšanu valsts pārvaldē ietvaros.”, jo, ja tiek plānots iekļaut normas, kas var ietekmēt iestādes budžeta izlietojumu (arī esošo līdzekļu ietvaros), svarīgi ir izvērtēt un sniegt lietderības pamatojumu. | **Ņemts vērā**  No informatīvā ziņojuma un Vadlīnijām (1.9. apakšpunkts) izslēgta informācija saistībā ar attālināta darba izdevumu kompensēšanu. | | Skat. Vadlīnijas un informatīvo ziņojumu. |
| Atbildīgā amatpersona | |  | | |
|  | | (paraksts\*) | | |

Piezīme. \* Dokumenta rekvizītu "paraksts" neaizpilda, ja elektroniskais dokuments ir sagatavots atbilstoši normatīvajiem aktiem par elektronisko dokumentu noformēšanu.

Andra Voiciša

|  |
| --- |
| (par projektu atbildīgās amatpersonas vārds un uzvārds) |
| Valsts kancelejas Valsts pārvaldes politikas departamenta Cilvēkresursu politikas nodaļas konsultante |
| (amats) |
| 67082904 |
| (tālruņa un faksa numurs) |
| Andra.Voicisa@mk.gov.lv |
| (e-pasta adrese) |

1. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Zvērinātu advokātu birojs “BDO Law", Darba likums ar komentāriem. 2020. 355.lpp. Pieejams:  https://arodbiedribas.lv/wp-content/uploads/2020/02/new\_dl\_ar\_kom.pdf [↑](#footnote-ref-2)