

MODĒ ELASTĪGS DARBA LAIKS

IVO MASKALĀNS, ZAB “COBALT”, zvērināts advokāts

Iespēja savienot privāto dzīvi ar darbu ir viena no šī brīža darba tirgus tendencēm. Reaģējot uz darbinieku pieprasījumu, uzņēmumi arvien vairāk piedāvā darbiniekiem lielāku rīcības brīvību darba laika izvēlē jeb t.s. elastīgo darba laiku. Bet vai Darba likumā vispār ir paredzēts šāds darba laika veids?

No darba tiesību perspektīvas elastīgā darba laika ieviešana ir iespējama, pat ievērojot Darba likumā (DL) paredzēto samērā strikto ar darba laiku saistīto jautājumu regulējumu. Tomēr, lai izvairītos no sekām, ko var radīt neatbilstība likuma prasībām, kā arī nodrošinātos pret iespējamo haosu, ko varētu radīt šādas sistēmas ieviešana, katram uzņēmumam pirms elastīgā darba laika ieviešanas vajadzētu veikt priekšdarbus.

AR KO SĀKT?

Sākotnēji uzņēmumam jāsaprot darbinieku vēlmes un jāsecina, kā tās vislabāk ieviest uzņēmuma tiesiskajā ietvarā. Lai to izdarītu, jāņem vērā darba līgumu un uzņēmuma iekšējo darba kārtību regulējošo dokumentu noteikumi un nosacījumi. Turklāt nevar aizmirst, ka jebkuras izmaiņas šajos dokumentos jāveic saskaņā ar DL u.c. likumos noteiktajām prasībām.

Ļoti būtisks ir jautājums par uzņēmuma izmantoto (un darba līgumos paredzēto) darba laika uzskaites sistēmu. Jāņem vērā, ka, izmantojot normālā darba laika uzskaites sistēmu, iespējas variēt darba laiku ir grūtāk realizējamas, salīdzinot ar summētā darba laika uzskaites sistēmu. Šo konceptuālo jautājumu uzņēmumam jāatrisina pirms elastīgā darba laika sistēmas ieviešanas.

Uzņēmums ir atbildīgs, lai darbiniekam piešķirtā iespēja izvēlēties savu darba laiku būtu atbilstoša DL noteiktajam ietvaram. Tieši uzņēmums var tikt sodīts par šādas sistēmas neatbilstību. Turklāt, ja šāds regulējums būs pretējs DL normām, darbinieki varētu izmantot neatbilstību, lai celtu prasību tiesā par likumam neatbilstošās prakses rezultātā nodarīto zaudējumu kompensāciju.



KĀ UZSKAITĪT DARBA LAIKU?

Lai panāktu, ka elastīgā darba laika sistēma atbilst likuma prasībām, uzņēmumam ieteicams aprakstīt šo procedūru formālā dokumentā, piemēram, darba kārtības vai īpašos noteikumos, kas paredzēti speciāli šim mērķim. Kā ierasts, ar šo dokumentu (vai attiecīgajām tā izmaiņām) jāiepazīstina visi uzņēmuma darbinieki. Tāpat uzņēmumam jāparūpējas, lai darba līgumā paredzētie noteikumi un no-

sacījumi nebūtu pretrunā šim dokumentam. Līdz ar to abi minētie dokumenti savstarpēji jāpielāgo.

Tā kā DL nav paredzēts pienākums darba līgumā noteikt konkrēto dienas darba laiku (no cikiem līdz cikiem veicams darbs), darba līgumā, lai izpildītu likuma minimālās prasības, pietiekami norādīt vien darbinieka dienas vai nedēļas darba laiku (konkrēts stundu skaits attiecīgajā periodā). Savukārt jautājumu par precīzu laiku, kad darbiniekam jāpilda savi darba pienākumi, vislabāk regulēt citā tam speciāli paredzētā dokumentā.

Šādā dokumentā ieteicams iespējami detalizēti aprakstīt jautājumus par:

- iespējamo darba laika sākuma amplitūdu (no cikiem līdz cikiem darbinieks var sākt darbu);
- iespējamo darba laika beigu amplitūdu (no cikiem līdz cikiem darbinieks var beigt darbu);
- laiku, kad darbiniekam obligāti jāveic darbs;
- laiku, kad darbiniekam obligāti jāatrodas noteiktā vietā;
- laiku, kad darbiniekam jābūt gatavam veikt darbu pēc attiecīga paziņojuma saņemšanas jeb t.s. dežūrlaiku (ja tas nepieciešams). Jāņem vērā, ka atkarībā no konkrētiem apstākļiem šāds dežūrlaiks var tikt uzskatīts par darba laiku un darbiniekam ir tiesības par to saņemt attiecīgu samaksu;
- kārtību, kādā darbinieks iepriekš ziņo par savu darba laiku turpmākajam periodam un šī perioda ilgumu;
- kārtību, kādā darbinieks uzskaita savu darba laiku, un kārtību, kādā darbinieks ziņo par to darba devējam;

- kārtību, kādā uzņēmums fiksē darbinieku darba laiku un kā tas var pārliedzināties par darbinieka norādītā darba laika patiesumu;
- kārtību, kādā “nenostrādātais” vai “pārstrādātais” darba laiks var tikt pārņemts uz citu periodu (ņemot vērā arī DL noteiktos ierobežojumus darba laika pārņemšanai un virsstundu aprēķinam).

ELASTĪGS VAI ATTĀLINĀTS DARBS?

Jānorāda, ka jēdzieni “elastīgais darba laiks” un “attālinātais darbs” nav sinonīmi. Elastīgais darba laiks šeit lietotajā izpratnē paredz, ka darbinieki veiks savus pienākumus darba vietā, t.i., uzņēmuma telpās vai citās tam speciāli pielāgotās vietās. Ja uzņēmums plāno ieviest sistēmu, kurā darbinieki varētu strādāt attālināti, piemēram, mājās, tās ieviešanai nepieciešams veikt vēl citus priekšdarbus, tostarp apzinot un novēršot ar darba drošību saistītos riskus, kas darbiniekiem varētu rasties, strādājot telpās, kas nav īpaši pielāgotas šim mērķim.

Visbeidzot, der atcerēties: lai cik detalizēts nebūtu elastīgā darba laika procedūras apraksts, tomēr, lai šāda sistēma sekmīgi darbotos, darbinieku un darba devēja starpā nepieciešama savstarpēja uzticēšanās. Tomēr, ja uzņēmuma dokumenti, kas regulē elastīgā darba laika noteikumus, ir sagatavoti kvalitatīvi, tas ievērojami mazinā kaitejumu, ko uzņēmumam var nodarīt negodprātīgi darbinieki.

IZDEVĪGI GAN DARBA DEVĒJIEM, GAN DARBA ŅĒMĒJIEM

- ◆ Elastīgs darba ilgums ir vairāk izplatīts Ziemeļeiropas un Rietumeiropas valstīs, savukārt Ungārijā, Lietuvā, Čehijā, Igaunijā, Bulgārijā, Slovākijā, Slovēnijā un Rumānijā dominē tradicionālā 40 stundu darba nedēļa.
- ◆ Dānijā, Zviedrijā, Vācijā, Somijā un Norvēģijā elastīgu darba organizāciju izmanto relatīvi plaši – ne daudz vairāk kā pusei darba ņēmēju ir iespēja tādā vai citādā veidā organizēt savu laiku elastīgi.
- ◆ Dažās valstīs (piemēram, Čehijā un Lietuvā) darba laika elastīgumu galvenokārt uzskata par instrumentu nodarbinātības līmeņa paaugstināšanai (gan pēc cilvēku skaita, gan pēc darba stundu skaita).

Avots: Europa.eu

- ◆ Individuāli pielāgojams darba laiks pozitīvi ietekmē sieviešu nodarbinātības līmeni un var palīdzēt darba ņēmējiem līdzsvarot darbu un ģimenes dzīvi, taču nepilna laika darbs (kurā dominē sievietes) lielākajā daļā valstu vēl aizvien ir raksturīgs zemu apmaksātās nozarēs ar niecīgām karjeras un mācību iespējām.
- ◆ Arī organizāciju kultūrai ir svarīga loma. Kamēr elastīgums tiks uzskatīts par “sievšķīgu” darba organizācijas veidu, elastīgs darba grafiks, visticamāk, nostiprinās atšķirības dzimumu situācijā, nevis mainīs tās.