

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
JURIDISKĀ FAKULTĀTE  
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**„DARBA SAMAKSA NODARBINĀTĪBAS ATTIECĪBĀS”**

BAKALAURA DARBS

Autore: Sigita Goldšteina

Studenta apliecības Nr.: sg11099

Darba vadītāja: lektore Mag. iur. Velga Slaidiņa

RĪGA 2014

## **Anotācija**

Bakalaura darba tēma ir “Darba samaksa nodarbinātības attiecībās”. Bakalaura darbs sastāv no četrām nodaļām. Pirmajā nodaļā analizēts darba samaksas jēdziens, izmaksas veids un kārtība. Otrajā nodaļā analizēti darba samaksas elementi – darba alga, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Trešajā nodaļā apskatīts minimālās darba samaksas tiesiskais regulējums un ar Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta ratificēšanu saistītās problēmas. Ceturtajā nodaļā analizēts vienlīdzīgas darba samaksas tiesiskais regulējums un saturs.

Darba izstrādes gaitā izmantota Starptautiskie normatīvie akti, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas un Igaunijas Republikas normatīvie akti, juridiskā literatūra un publicistika, statistikas dati un Latvijas Republikas tiesu prakse.

Atslēgvārdi: darba samaksa, piemaksa, vienlīdzīga darba samaksa, pienācīgi dzīves apstākļi.

## **Annotation**

The thesis of this Bachelor is: “Work remuneration in employment relations”. Bachelor thesis contains 4 chapters. The first chapter discusses the concept of work remuneration, payment method and order. The second chapter examines the elements of work remuneration – salary, supplement, bonus and “other kind of payment related to work”. The third chapter discusses the legal framework of minimum work remuneration and the problems related with ratifying the 4th article of the Revised European Social charter. And the fourth chapter examines the legal framework of equal pay.

In the course of this bachelor author have used international law, the laws of Latvia, Lithuania and Estonia, legal literature and journals, statistical data and case law of the Republic of Latvia.

Keywords: work remuneration, supplement, equal pay, decent standard of living.

## Saturs

Ievads.....	5
1. Darba samaksas jēdziens, izmaksas veids un kārtība.....	7
2. Darba samaksas elementi.....	12
2.1. Darba alga.....	12
2.2. Piemaksas.....	14
2.3. Prēmijas.....	19
2.4. Cita veida atlīdzība.....	20
3. Minimālā darba samaksa.....	23
4. Vienlīdzīga darba samaksa.....	28
Kopsavilkums.....	34
Izmantoto avotu saraksts.....	36

## Ievads

Izvēlētā bakalaura darba tēma ir „Darba samaksa nodarbinātības attiecībās”. Darba tiesībām kā tiesību nozarei ir ļoti liela praktiska nozīme, jo ar darba tiesību jautājumiem dzīves gaitā sastopas gandrīz ikviens cilvēks. Un darba samaksa ir viens no galvenajiem darba tiesību elementiem. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu. Darbinieka mērķis, stājoties darba tiesiskajās attiecībās, ir saņemt darba samaksu, nodrošinot labklājību sev un savai ģimenei.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba tiesību ievērošanu, taču praksē bieži rodas situācijas, kad darba devējs pārkāpj darba tiesību normas, piemēram, pārmērīgi nodarbinot darbinieku vai neveicot ar darba samaksu saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Tomēr darbinieki pret to neiebilst, iespējams baidoties zaudēt darbu vai vienkārši nepārzinot darba tiesības. Darba autore izvēlējusies pētīt tieši darba samaksas tiesiskos aspektus, jo darba samaksas jautājumi ir aktuāli gan darbiniekam, gan darba devējam.

Darba mērķis ir aplūkot darba samaksas tiesisko regulējumu, izmaksas veidu un kārtību, analizēt darba samaksas elementus un ar tiem saistītos problēmjautājumus. Salīdzināt darba samaksas normatīvo regulējumu Latvijā, Lietuvā un Igaunijā. Sniegt minimālās darba samaksas analīzi un ar Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta ratificēšanu saistīto problēmu analīzi. Salīdzināt minimālās darba samaksas apmēru Eiropas Savienības dalībvalstīs. Sniegt vienlīdzīgas darba samaksa satura un tiesiskā regulējuma analīzi.

Noteiktā mērķa sasniegšanai izvirzītie uzdevumi:

1. Veikt darba samaksas jēdziena analīzi dažādos avotos.
2. Izpētīt darba samaksā ietilpstošos elementu – piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu – saturu un nozīmi.
3. Aplūkot piemaksu veidus un vairāku piemaksu vienlaicīgu piemērošanu.
4. Veikt darba samaksas tiesiskā regulējuma salīdzinājumu darba tiesiskajās attiecībās privātajā sektorā un valsts un pašvaldību institūcijās.
5. Veikt darba samaksas tiesiskā regulējuma salīdzinājumu Latvijas Republikā, Lietuvas Republikā un Igaunijas Republikā.
6. Aplūkot minimālās darba samaksas tiesisko regulējumu Latvijā.
7. Veikt minimālās mēnešalgas apmēra salīdzinājumu Eiropas Savienības dalībvalstīs.
8. Izpētīt ar Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta ratificēšanu saistītās problēmas Latvijā.

9. Noskaidrot Pārskatītās Eiropas Sociālās Hartas 4.pantā ietvertā termina – pienācīgi dzīves apstākļi – saturu.
10. Analizēt statistikas datus par darba samaksu Latvijā un Eiropas Savienības dalībvalstīs.
11. Analizēt jēdziena – vienlīdzīga darba samaksa – saturu un tiesisko regulējumu.

Darbā izmantotās pētnieciskās metodes:

Salīdzinošā metode – Darba samaksas un tās elementu jēdzienu salīdzināšana dažādos literatūras avotos. Darba samaksas normatīvā regulējuma salīdzināšana Latvijā, Lietuvā un Igaunijā.

Sistēmiskā metode – tiesību normu satura tulkošana kopsakarā ar citām tiesību normām.

Analītiskā metode – normatīvu aktu un tiesu spriedumu analīze.

Darba izstrādes gaitā izmantota Starptautiskie normatīvie akti, Latvijas Republikas, Lietuvas Republikas un Igaunijas Republikas normatīvie akti, juridiskā literatūra un publicistika, statistikas dati un Latvijas Republikas tiesu prakse.

Bakalaura darbs strukturāli sastāv no anotācijas latviešu un angļu valodā, satura rādītāja, ievada, četrām nodaļām un apakšnodaļām, kopsavilkuma un izmantoto avotu saraksta.

Pirmajā nodaļā analizēts darba samaksas jēdziens, izmaksas veids un kārtība. Otrajā nodaļā analizēti darba samaksas elementi – darba alga, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Trešajā nodaļā apskatīts minimālās darba samaksas tiesiskais regulējums un ar Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta ratificēšanu saistītās problēmas. Ceturtajā nodaļā analizēts vienlīdzīgas darba samaksas tiesiskais regulējums un saturs.

# 1. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS, IZMAKSAS VEIDS UN KĀRTĪBA

## 1.1. Darba samaksas jēdziens

Darba samaksa ir termiņš, kurš sevī ietver visu, kas izriet no darba attiecību veidojošā nosacījuma – darba līguma definīcijas: „Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, (..) darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu (..)”. Tā nosaka, ka darba devējam obligāti jāmaksā nolīgta darba samaksa.<sup>1</sup>

Darba likuma 59.pantā sniegta darba samaksas legāldefinīcija – *Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.*<sup>2</sup>

Salīdzinoši Lietuvas Republikas Darba kodeksā<sup>3</sup> darba samaksa definēta kā atlīdzība par darbu, ko darbinieks veic saskaņā ar darba līgumu. Darba samaksa ietver darba algu un visus papildus maksājumus, ko darba devējs maksā darbiniekam par paveikto darbu. Savukārt Igaunijas likums Par darba līgumiem<sup>4</sup> darba samaksas definīciju nesniedz, vien norāda, ja pastāv vienošanās, ka darba devējs papildus darba samaksai piešķir darbiniekam citus labumus, tad darbiniekam ir tiesības tos prasīt.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma<sup>5</sup> izpratnē darba samaksa ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un neparedz citādu atlīdzību, kā tā, kas noteikta Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā, izņemot gadījumus, kas paredzēti likuma 3.pantā.

Saskaņā ar Darba likuma 28.panta pirmo daļu, darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas uz darba līguma pamata. Savukārt darba samaksa ir viena no darba līguma būtiskajām sastāvdaļām. Tas izriet no Darba likuma 39.panta, kurā noteikts, ka *darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.* Lai nodibinātu darba tiesiskās attiecības, līdzējiem ir jāvienojas par veicamo

<sup>1</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 153.lpp.

<sup>2</sup> Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv> [aplūkots 2014.gada 16.martā]

<sup>3</sup> Labour Code: Republic of Lithuania. Pieejams:

[http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385) [aplūkots 2014.gada 11.maijā]

<sup>4</sup> Employment Contracts Act: Republic of Estonia. Pieejams:

<https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide> [aplūkots 2014.gada 11.maijā]

<sup>5</sup> Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/> [aplūkots 2014.gada 8.maijā]

darbu un darba samaksu, tomēr vienošanās par darba samaksas apmēru nav līguma spēkā esamības priekšnoteikums. „Līgums ir spēkā neatkarīgi no tā, vai puses vienojušās par konkrētu darba samaksas apmēru.”<sup>6</sup> Gadījumiem, kad netiek ievērota darba līguma noslēgšanai nepieciešamā rakstveida forma, likumdevējs, Darba likuma 41.panta trešajā daļā, ir noteicis darbinieka aizsardzību. „Ja darbinieks nevar pierādīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanas ilgumu, nolīgto darba samaksu vai darba laiku, tad darbiniekam ir tiesības vērsties tiesā un saņemt darba samaksu minimālās mēnešalgas apmērā.”<sup>7</sup> Svarīgi atzīmēt, ka „tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais līgums, bet gan līgumā noteiktā darba izpilde, jo primārais darba līgumā ir padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu.”<sup>8</sup> Tātad, gadījumā, ja noslēgts darba līgums, bet tas netiek pildīts – darbinieks faktiski darbu neveic, tad darba devējam nav pienākums maksāt darba samaksu. Jo darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbiniekam par padarīto darbu, bet ja darbinieks darbu nav veicis, nav arī pienākuma atlīdzināt.

Civillikuma 2180.pants noteic, ka *atlīdzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi.*<sup>9</sup> Taču Darba likuma 70.pantā kā vienīgais atlīdzības veids noteikta nauda. Šeit veidojas tiesību normu kolīzija starp vispārējo vecāku tiesību normu (Civillikuma 2180.p.) un speciālo jaunāku tiesību normu (Darba likuma 70.p.). Tā kā vispārējā tiesību norma ir spēkā tiktāl, ciktāl to neierobežo speciālā tiesību norma, kā arī laika ziņā vecākas tiesību normas kolīzijas gadījumā ar jaunāku tiesību normu, jāpiemēro jaunāka tiesību norma, tad secināms, ka Civillikuma 2180.pants faktiski nav piemērojams.

Salīdzinoši Igaunijas likuma Par darba līgumiem 29.panta trešā daļa paredz, ka darba samaksa izmaksājama tikai naudā. Taču tālāk noteikts, ka darba devējs papildus darba algai var piešķirt darbiniekam citus labumus. Ar terminu citi labumi saprotama arī izmaksa natūrā. Savukārt Lietuvas Republikas Darba kodeksā nav regulēta darba samaksas izmaksa natūrā, bet noteikts, ka darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā.

---

<sup>6</sup> LR Civillikuma komentāri. Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Rīga: Mans Īpašums, 1998.g. 190.lpp.

<sup>7</sup> Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmēns & Liberte” Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 100.lpp.

<sup>8</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedums Lietā Nr. SKC-67. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/departament1/2007/skc-54-2007.doc> [aplūkots 2014.gada 13.maijā]

<sup>9</sup> Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv>

## 1.2. Darba samaksas izmaksas veids un kartība

Kā jau iepriekš minēts, darba samaksas izmaksa natūrā nav pieļaujama, jo Darba likums kā vienīgo izmaksas veidu paredz darba samaksas izmaksu naudā. Darba likuma 70.pantā noteikts, ka darba samaksa darbiniekam aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Un, neskatoties uz to, ka, mūsdienu situācijā, darba samaksas izmaksa skaidrā naudā notiek salīdzinoši reti, izmaksāt darba samaksu ar pārskaitījumu, darba devējam ir tiesības tikai gadījumā, ja darbinieks un darba devējs par to noteikti vienojušies. Parasti šādu vienošanos iekļauj darba līgumā. Lai arī praksē, pārsvarā gadījumā, līdzīgi vienojas par darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā, autore uzskata, ka šāds regulējums kļuvis neefektīvs. Ingus Gailums jau 2002.gadā izdotajos darba likuma komentāros norādījis, ka “Pēc būtības komentējamā norma cenšas pagriezt vēstures ratu atpakaļ, atjaunojot kasieres braukšanu apsardzes pavadībā uz banku un atpakaļ, kā arī rindas pie kases lodziņa. Protams, tas viss romantiski un sentimentāli, bet diez vai lietderīgi”<sup>10</sup>. Jāņem vērā, ka kopš 2002.gada bezskaidras naudas norēķinu izmantošana ir strauji progresējusi. Un 2013.gadā veiktajā aptaujā vien 5 procenti iedzīvotāju norādījuši, ka maksājumus ikdienā veic tikai skaidrā naudā.<sup>11</sup> Darba samaksas izmaksa bezskaidrā naudā ir ne tikai ērtāka, bet arī ekonomiski izdevīgāka, it sevišķi darba devējam. Izmaksājot darba samaksu skaidrā naudā, var rasties dažādi papildus izdevumi, kā, piemēram, naudas pārvadāšana, uzglabāšana, un citi. Savukārt algas konta uzturēšana bankā, izmaksā daudz lētāk, un, lai arī konta uzturēšanas maksa parasti gulstas uz darbinieku, autore uzskata, ka tas neietekmē darbinieka izvēli saņemt darba samaksu skaidrā vai bezskaidrā naudā. Un nereti darba devējs piedāvā atvērt darbiniekiem kontus uz uzņēmuma rēķina, jo arī konta uzturēšanas maksas segšana darba devējam ir izdevīgāka, nekā izmaksa skaidrā naudā. Tomēr jāņem vērā, ka daudzviet Latvijā iedzīvotājiem nav ērti pieejami bankomāti, līdz tiem jāmēro vairāki desmiti kilometru, un par precēm un pakalpojumiem nav iespējams norēķināties bezskaidrā naudā. Šo apsvērumu dēļ nedrīkstētu ierobežot darbinieku tiesības saņemt darba samaksu skaidrā naudā.

Valsts budžeta iestādēs no 2001. gada 1.jūlija darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā. Ar Ministru kabineta rīkojumu Nr.588 noteikts, ka valsts iestādes slēdz līgumus par atalgojuma izmaksas organizēšanu ar darbinieku brīvprātīgi izvēlētām kredītiestādēm, turklāt,

---

<sup>10</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002, 125.pp.

<sup>11</sup> Iedzīvotāji maksājumus ar karti uzskata par parocīgāko un drošāko norēķinu veidu. Pieejams: <https://www.swedbank.lv/zinas/09.10.2013/1> [aplūkots 2014.gada 13.maijā]

sedzot norēķinu kontu atvēršanas un ikgadējo maksājumu karšu lietošanas maksu no iestādes budžeta līdzekļiem.<sup>12</sup>

Darba samaksas izmaksas veids Latvijā, Lietuvā un Igaunijā ir atšķirīgs. Lietuvas Republikas Darba kodeksa 186.panta ceturtā daļa paredz, ka darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā, bet 201.pantā precizēts, ka par darba samaksas izmaksas veidu var vienoties darba līgumā vai koplīgumā. Savukārt Igaunijas likuma par darba līgumiem 33.panta ceturtā daļa paredz darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu uz darbinieka norādīto bankas kontu, ja vien nepastāv cita vienošanās.

Būtisks faktors darba līguma pildīšanā ir Darba likumā noteiktā darba samaksas regularitāte.<sup>13</sup> Darba likuma 69.panta pirmajā daļā noteikts darba devēja pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī. Tomēr likums paredz, ka darba devējs un darbinieks var vienoties par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī. Tāpat darba devējs un darbinieks var vienoties arī par biežāku izmaksu. Arī Lietuvas normatīvais regulējums paredz darba samaksas izmaksu divas reizes mēnesī, ja vien puses nav rakstiski vienojušās par izmaksu reizi mēnesī, savukārt Igaunijas normatīvais regulējums paredz, ka darba samaksa izmaksājama reizi mēnesī, ja puses nav vienojušās par īsāku termiņu.

Darba likuma 69.panta trešajā daļā noteikts – *ja darba samaksas diena sakrīt ar nedēļas atpūtas dienu vai svētku dienu, darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas*. Savukārt Darba likuma 16.panta piektajā daļā noteikts – *ja termiņš izbeidzas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, par termiņa pēdējo dienu atzīstama nākamā darbadiena*. Šāda nekonsekvence darba tiesiskajā regulējumā izveidojusies, jo likumdevējs vēlējies īpaši aizsargāt darbinieku intereses – saņemt darba samaksu ne vēlāk, kā darba samaksas dienā. “Lai gan nozīmīgu vietu darba tiesībās ieņem arī darba devēja tiesību un pienākumu regulējums, darba tiesību centrā ir tieši darbinieks un viņa tiesību aizsardzība.”<sup>14</sup>

Ar Darba likuma 69.panta piekto daļu, darba devējam uzlikts pienākums vispirms veikt darba samaksas izmaksu un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, un tikai pēc tam norēķināties par citiem uzņēmumam nepieciešamiem izdevumiem.

Darba likuma 71.pants nosaka, ka izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas. Aprēķinam jāparāda, kā veidojusies darba līgumā noligtā darba samaksa un likumā noteiktā samaksa, ja samaksas periodā bijusi novirze no normālā darba laika tā organizācijā. Tas dod iespēju darbiniekam

---

<sup>12</sup> Par skaidras naudas izmaksas ierobežošanu: Ministru kabineta 1999.gada 16.decembra rīkojums Nr.588. pieejams: <http://www.likumi.lv> [aplūkots 2014.gada 10.maijā]

<sup>13</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 164.lpp.

<sup>14</sup> Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Apgāds Zvaigzne ABC, 2007, 42.lpp.

pašam pārbaudīt darba samaksas aprēķina pareizumu.<sup>15</sup> Turklāt Darba likuma 71.panta otrais teikums paredz, ka pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

Darba likums nenosaka prasības darba samaksas aprēķina izsniegšanas formai. Aprēķins var tikt izsniegts ne tikai papīra formā, bet arī elektroniskās vēstules formā vai nodrošinot darbiniekiem piekļuvi īpaši izveidotai datu bāzei, tādā veidā vienkāršojot aprēķina izsniegšanas kārtību. Darba devējs var izsniegt darba samaksas aprēķinu jebkādā formā, kas ļauj precīzi atspoguļot izmaksāto darba samaksu, ieturētos nodokļus un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Jebkurā gadījumā ieteicams darba devējam izsniegt aprēķinu tādā veidā, lai strīdu gadījumā varētu pierādīt, ka aprēķins ticis izsniegts. Darba samaksas aprēķina izsniegšana elektroniskās vēstules formā ir atbalstāma, jo kalpo kā pierādīšanas līdzeklis abām pusēm. Bet jāņem vērā, ka ne visiem darbiniekiem ir elektroniskā pasta adrese un ikdienā pieejams internets. Savukārt, darba samaksas aprēķina izsniegšanu papīra formātā var būt problemātiski pierādīt. Autore uzskata, ka darba devējam būtu lietderīgi izveidot reģistru, kurā darbinieks ar savu parakstu apliecina darba samaksas aprēķina saņemšanu. Pretējā gadījumā var veidoties situācija, kad darbinieks apgalvo, ka aprēķins nav ticis izsniegts, bet darba devējs nevar pierādīt izsniegšanas faktu. Likuma 31.pants regulē noilguma termiņus un panta otrajā daļā noteikts – *Ja darba devējs aprēķinu neizsniedz, attiecīgais prasījums noilgst triju gadu laikā no dienas, kad aprēķins bija jāizsniedz.* Tādēļ darba devējam ir svarīgi izsniegt aprēķinu tādā veidā, lai aprēķina izsniegšanas fakts vēlāk būtu pierādāms.

---

<sup>15</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 178.lpp.

## 2. DARBA SAMAKSAS ELEMENTI

### 2.1. Darba alga

No darba likuma 59.panta izriet, ka darba samaksas sastāvā ietilpstošie elementi ir – darba alga, piemaksa par darbu, prēmijas un cita veida atlīdzība. Darba alga ir darba samaksas galvenā daļa (pamatelements), ko darba devējs regulāri izmaksā darbiniekam. Tā ir nolīgta maksa par nostrādāto laiku, saražoto produkciju vai izpildīto darbu. Darba algai raksturīgs tas, ka tā ir garantēta, regulāra, reglamentēta darba līgumā un pār to tiek veikta kontrole no valsts un arodbiedrību puses.

Ministru kabineta noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību nosaka, ka lai noteiktu darbinieka mēnešalgu, tā amatu klasificē atbilstoši normatīvajiem aktiem par vienotu amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts un pašvaldību institūcijās Amati tiek klasificēti atbilstoši amatu katalogam, nosakot amatu saimi un līmeni. Ņemot vērā amata saimi un līmeni tiek noteikta mēnešalgas grupa, kas nosaka algas apmēra robežas. Mēnešalgas grupas diapazona ietvaros alga tiek noteikta, ievērojot tādas kritērijus kā darbinieka profesionālā pieredze un darba izpildes novērtējums. Pamatojoties uz individuālā vērtējuma kritērijiem un profesionālo pieredzi, tiek piešķirta viena no trim kategorijām, kas ietekmē mēnešalgas grupas diapazonu. Tātad valsts un pašvaldību institūcijās, darba samaksas minimālā un maksimālā robeža ir noteikta normatīvajos aktos. Savukārt privātajā sektorā darba tiesiskajās attiecībās darba devējs un darbinieks var vienoties par darba samaksas apmēru, ņemot vērā tikai valsts noteikto minimālo darba samaksu, nepastāvot maksimālajai robežai.

Saskaņā ar Darba likuma 62.pantu, darba algas sistēmu darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam. Darba likums paredz divas darba algas sistēmas - laika algas sistēmu un akorda algas sistēmu. Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma, bet akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

Laika darba samaksas sistēma paredz, ka darbinieka darba samaksa apmērs ir tieši atkarīgs no nostrādātā laika. Nosakot laika darba algas sistēmu uzņēmumā, darbinieks ar darba devēju var vienoties par mēneša darba algu vai par stundas tarifa likmi, katrā ziņā noteicošais kritērijs laika algai ir faktiski nostrādātais laiks un darba vienība – darba stunda.<sup>16</sup> Aprēķinot

---

<sup>16</sup> Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

darba samaksu, ņem vērā darba samaksas likmi. Darba samaksas likme ir darba samaksa par veiktu darbu kādā noteiktā laika periodā (stundā, dienā, nedēļā, mēnesī vai citā laika vienībā).<sup>17</sup> Atkarībā no tā kāda ir darba samaksas likme, mainās arī tas, vai darbinieks katru mēnesi saņem konstantu vai mainīgu summu. Ja darbiniekam noteikta stundas likme, tad darbinieka alga mainīsies atkarībā no nostrādāto stundu skaita un darba dienu skaita mēnesī. Bet, ja darbiniekam noteikta mēneša algas likme, tad summa, ko darbinieks saņems nostrādājot paredzēto laiku, būs nemainīga katru mēnesi. Darba samaksas likmi norāda darba līgumā.

Ja darba samaksa noteikta kā konkrēta summa mēnesī, tad tā ir uzskatāma par amatalgu. Amatalgas gadījumā darbinieks, katru mēnesi saņem vienādu darba samaksu, ja vien viņš nav kavējis darbu. Kavējumu gadījumā, samaksa tiek aprēķināta proporcionāli nostrādāto dienu skaitam, aprēķinot dienas darba samaksu.

Ja darba samaksai noteikta stundas likme un noteikts summētais darba laiks, tad darba samaksa, ko saņem darbinieks, katru mēnesi var būt atšķirīga. Faktiski mēnesī nostrādāto stundu skaits var sakrist vai būt mazāks vai lielāks nekā normālais darba stundu skaits dotajā mēnesī.<sup>18</sup> Turklāt, darbiniekam bieži vien neveidojas virsstundas, jo darba laika pārskata periods ir, piemēram, trīs mēneši. Jo, ja darbinieks vienā mēnesī ir strādājis vairāk, bet otrā mazāk, tad izdalot stundu skaitu uz pārskata periodu, secināms, ka stundu skaits ir pieļaujams un virsstundas neveidojas.

Akorda alga ir atlīdzība par paveikto darba daudzumu, neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Ja uzņēmumā noteikta akorda algas sistēma jeb gabaldarba alga, kā to agrāk noteica Latvijas Darba likumu kodeksa 88.pants, tad darba līguma puses vienojas par darba daudzuma vienību (gabalu) un cenu, kuru darba devējs uzņemas maksāt par katru darba vienību (gabalu). Tātad noteicošais kritērijs akorda algai ir nevis laika periods, bet faktiski paveiktais darba daudzums un cena par darba daudzuma vienību.<sup>19</sup> Izmantojot akorda algas sistēmu, darbiniekam jau iepriekš tiek noteikts saskaņots darba veids, apjoms vai izstrādes norma, izcenojums, kā arī darba apstākļi.<sup>20</sup>

Akorda algas sistēmai ir stimulējošs raksturs, kas veicina darbinieku nopelnīt vairāk, tādā veidā palielinot darba produktivitāti. Tomēr, palielinoties darba kvantitātei bieži vien pazeminās darba kvalitāte, un atsevišķās darba jomās tas nav pieļaujams. Laika algas sistēma vairāk piemērota darba jomās, kur nepieciešama rūpība un precizitāte, kā arī jomās kur darba intensitāte nav atkarīga no darbinieka, bet no darba rakstura (piemēram, ugunsdzēsēji, mediķi,

---

<sup>17</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 166.lpp.

<sup>18</sup> Turpat, 167.lpp.

<sup>19</sup> Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām.//Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>20</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 168.lpp.

pārdevēji, u.c.). Tāpat laika algas sistēma vairāk piemērota gadījumiem, kad darba ražīgums nav izmērāms vai tas saistās ar lielām izmaksām.

## 2.2. Piemaksas

Piemaksas ir darba samaksas jēdzienā ietilpstošs elements, kuram ir kompensējošs raksturs saistībā ar darbinieka veicamu darbu. Tā ir kompensācija par darba izpildījumu īpašos apstākļos vai intensitātē. Piemaksa noteikti ir papildu atlīdzība blakus algai<sup>21</sup> un vienošanās par piemaksu iekļaušanu darba algā ir pretēja likumam. Pastāv likumiskās piemaksas, kuras nosaka Darba likums, un līgumiskās piemaksas, kuras nosaka darba līgumā vai darba koplīgumā. Darba likumā noteiktas šādas piemaksu kategorijas – piemaksa par papildu darbu, piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, piemaksa par nakts darbu, piemaksa par virsstundu darbu, piemaksa par darbu svētku dienās.

Salīdzinot piemaksu normatīvo regulējumu Latvijā, Lietuvā un Igaunijā, secināms, ka Lietuvas un Igaunijas normatīvi akti par darba izpildījumu īpašos apstākļos vai intensitātē paredz nevis piemaksu, bet gan paaugstinātu algas likmi. Darba autore uzskata, ka kaimiņvalstu regulējums ir, iespējams, vieglāk saprotams personām, kam nav padziļinātu zināšanu darba tiesībās, jo nerada šaubas par atlīdzināšanas imperatīvo raksturu, kā arī par iekļaušanu vidējās izpeļņas aprēķināšanā.

1.) Piemaksa par papildu darbu ir noteikta Darba likuma 65.panta pirmajā daļā – *Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu*. Papildu darbs ir līgumā nenoteiktu pienākumu pildīšana, ko izņēmuma apstākļos darbinieks uz atsevišķas vienošanās pamata veic pie tā paša darba devēja.<sup>22</sup> Tomēr, Augstākās Tiesas Senāts atzinis, ka pildot papildu darbu, darbiniekam nav obligāti jāveic no pamatdarba atšķirīgus pienākumus, papildu darbs var izpausties, piemēram, kā darba apjoma palielināšana no 1 līdz 1,5 slodzēm.<sup>23</sup> Svarīgi atzīmēt, ka papildu darba pienākumi veicami normāla darba laika ietvaros. Ja darbinieks šos pienākumus veic laikā, kas pārsniedz viņam noteikto darba laiku, tad tas nav uzskatāms par papildu darbu, bet gan par virsstundu darbu.

Darba likuma 65. panta otrajā daļā noteikts, ka piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā. Ja darba līgumā nav vienošanās par papildu darba pildīšanas

<sup>21</sup> Neimanis J. Darba samaksas jēdziens.//Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>22</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biroja izdevniecība, 2002, 115.lpp.

<sup>23</sup> Indrūna Z. Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012, 192.lpp.

nosacījumiem, tad katrā atsevišķā gadījumā darba devējam ir jāvienojas par šiem nosacījumiem ar darbinieku. Darba likums nereglamentē piemaksas apmēru. Ja uzņēmumā noslēgtajā koplīgumā par papildu darbu ir noteikts konkrēts piemaksas apmērs, tad darba līgumā darbiniekam noteiktais piemaksas apmērs nevar būt mazāks par darba koplīgumā noteikto atbilstošo piemaksas apmēru.<sup>24</sup>

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma 14.pantā noteikts, ka amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu kolēģi, pilda vakanta amata pienākumus, vai papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem pilda vēl citus pienākumus. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteiktas vairākas minētās piemaksas, to kopsumma nedrīkst pārsniegt 30 procentus no mēnešalgas. Atsevišķām amatu kategorijām, piemēram, ārstniecības personām, noteikta piemaksa līdz 50 procentiem no noteiktās mēnešalgas. Tātad valsts budžeta finansētajās iestādes piemaksas apmērs ir noteikts likumā, savukārt privātajā sektorā piemaksas apmērs nav ierobežots un puses par to var brīvi vienoties.

2.) Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, noteikta Darba likuma 66.pantā. Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 1.panta 19.punktu īpašs risks ir *darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.*<sup>25</sup> Šajā gadījumā ar piemaksu jāsaprot ne tikai piemaksa pie darba algas, bet tā vietā iespējama arī darba laika saīsināšana saglabājot pilnu samaksu. Amatus, kuros nodarbināto darbs saistīts ar īpašu risku, novērtē un nosaka darba aizsardzības speciālists atbilstoši Darba aizsardzības likuma nosacījumiem<sup>26</sup>.

Darba likums nenosaka piemaksas apmēru par darbu, kas saistīts ar īpašu risku. Likuma 66.panta otrajā daļā noteikts, ka piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu. Turpretī valsts budžeta finansētajās iestādēs darbiniekiem noteikts maksimālais piemaksas apmērs par darbu, kas saistīts ar īpašu risku – līdz 25% no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Ministru kabineta noteikumu par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību 9.pielikumā uzskaitītas iestādes un amatu grupas, kurās darba pienākumu izpilde ir saistīta ar

---

<sup>24</sup> Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>25</sup> Darba aizsardzības likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/> [aplūkots 2014.gada 9.maijā]

<sup>26</sup> Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness. 2010. 66.panta komentārs.

īpašu risku<sup>27</sup>. Arī Lietuvas Republikas Darba kodeksa 192.pants paredz, ka par darbu, kas neatbilst normāliem darba apstākļiem, jāparedz augstāka darba samaksa. Iepriekš minētais likums neregulē samaksas apmēru, bet norāda, ka par samaksas apmēru jāvienojas darba koplīgumā vai darba līgumā.

3.) Darba likuma 67.pantā noteikta piemaksa par nakts darbu. Nakts darbs definēts Darba likuma 138.pantā – *Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6.* Tātad, ja darba laiks sākas pulksten 4 no rīta, darbinieks piemaksu nesaņem, bet, ja darba laiks sākas pulksten 3.30, darbinieks saņem piemaksu par 2,5 stundām. Likumā noteikts piemaksas apmērs – ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes vai akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Jāņem vērā, ka par nakts darbu paredzēta piemaksa un nav pieļaujami- citi atlīdzināšanas veidi, piemēram, apmaksāta atpūtas laika piešķiršana citā dienā. Piemaksas apmērs var būt arī lielāks, ja tas noteikts darba līgumā vai koplīgumā. Arī valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, saskaņā ar Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu, piemaksa par nakts darbu noteikta 50 procentu apmērā, savukārt ārstniecības personām par nakts darbu noteikta piemaksa 75 procentu apmērā, tomēr atšķirībā no Darba likuma regulējuma, valsts un pašvaldību institūcijās piemaksas apmēru nevar palielināt.

Salīdzinot nakts darba regulējumu Latvijā un Lietuvā, secināms, ka Lietuvā nakts darba sliksnis ir augstāks. Saskaņā ar Lietuvas Republikas Darba kodeksa 154.pantu, darbs atzīstams par nakts darbu, ja darbs tiek veikts laika posmā no 22 līdz 6 vismaz trīs stundas, salīdzinoši ar divām stundām Latvijā. Likuma 193.pantā noteikts, ka par nakts darbu darbiniekam izmaksājama pusotra likme no darbiniekam noteiktās darba samaksas likmes. Tātad par nakts darbu Lietuvā darbinieks saņem atlīdzību vismaz 50 procentu apmērā no noteiktās algas likmes, tāpat kā Latvijā. Savukārt Igaunijas likuma “Par darba līgumiem” 45.panta pirmā daļa nosaka, ka darbiniekam izmaksājamā algas likme par nakts darbu ir 1.25 no darbiniekam noteiktās algas likmes. Tātad darbinieks saņem papildus atlīdzību 25 procentu apmērā no noteiktās algas likmes, kas ir uz pusi mazāk nekā Latvijā noteiktā piemaksa 50 procentu apmērā.

4.) Darba likuma 68.pantā noteikta piemaksa par virsstundu darbu. Virsstundu darbs ir definēts 136.pantā – *darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika.* Darbs virs 8 stundām dienā un virs 40 stundām darba nedēļā uzskatāms par virsstundu darbu. Arī gadījumos, kad darbiniekam noteikts summētais darba laiks, darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā

---

<sup>27</sup> Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību: Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumi nr.66. Pieejams: <http://www.likumi.lv/> [aplūkots 2014.gada 10.maijā]

noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu. Ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies, tad summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis, tomēr darba devējs un darbinieks var vienoties par pārskata periodu ne ilgāku par trim mēnešiem, bet koplīgumā ne ilgāku par 12 mēnešiem. Ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, piemēram 4 stundas dienā, bet darbinieks nostrādā vēl 2 stundas pēc noteiktā darba laika, tad tas nav uzskatāms par virsstundu darbu un piemaksa darbiniekam nepienākas. Jo virsstundu darbs ir darbs, ko darbinieks veic virs normālā darba laika – 8 stundām. Savukārt, ja darbiniekam noteikts darba laiks 4 stundas dienā un viņš nostrādā papildus 5 stundas pēc darba laika beigām, kopā strādājot 9 stundas, tad par 1 stundu darbinieks saņem piemaksu, kā par virsstundu darbu. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā. Taču Saeima pirmajā lasījumā atbalstījusi likumprojektu par grozījumiem darba likumā, kas paredz samazināt pieļaujamo virsstundu skaitu. Likumprojekts “Grozījumi Darba likumā”<sup>28</sup> paredz, ka darbinieku virsstundu darbā ir pieļauts nodarbināt vidēji astoņas stundas nedēļā. Pieļaujams, ka kādā nedēļā darbinieks strādā vairāk kā astoņas virsstundas, citā nedēļā mazāk, jo virsstundu skaits tiek aprēķināts izdalot ar nedēļu skaitu pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus.

Likumā noteikts minimālais piemaksas apmērs par virsstundu darbu – ne mazāk kā 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, vai akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu. Arī valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem par virsstundu darbu noteikta piemaksa 100 procentu apmērā no noteiktās stundas algas likmes vai virsstundas kompensē piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā, taču par lielāku piemaksas apmēru vienoties nav iespējams.

Lietuvā un Igaunijā atlīdzība par virsstundu darbu ir zemāka nekā Latvijā. Lietuvas Republikas Darba kodeksa 193.pants paredz paaugstināt algas likmi vismaz par 50 procentiem, tāpat kā Igaunijas likuma par darba līgumiem 44.panta septītā daļā paredz paaugstināt algas likmi par 50 procentiem. Salīdzinoši Latvijā piemaksa par virsstundu darbu ir vismaz 100 procentu apmērā.

5.) Arī piemaksa par darbu svētku dienā noteikta Darba likuma 68.pantā. Piemaksai par darbu svētku dienās, tāpat kā piemaksai par virsstundu darbu, likumā noteikts minimālais apmērs - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, vai akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba likuma 144.pantā noteikts, ka darbinieku atļauts nodarbināt svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai

---

<sup>28</sup> Likumprojekts Nr.756/Lp11 “Grozījumi Darba likumā”  
<http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument>  
[aplūkots 2014.gada 15.maijā]

izmaksājot atbilstošu atlīdzību. Gadījumā, kad darbinieks tiek nodarbināts svētku dienā un par to viņam netiek piešķirta atpūta citā nedēļas dienā, tad tas ir darbs virs normālā darba laika, par ko darbinieks saņem piemaksu.<sup>29</sup> Svētku dienas noteiktas likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”<sup>30</sup> un kopā to ir piecpadsmit. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma regulējums ir līdzīgs, darbiniekiem paredzēta piemaksas par darbu svētku dienās 100 procentu apmērā, taču šo piemaksas apmēru nav iespējams palielināt.

Attiecībā uz piemaksu par darbu svētku dienā, Lietuvas un Igaunijas regulējums ir ļoti līdzīgs Latvijas regulējumam. Lietuvas Republikas Darba kodeksa 194.pants par darbu svētku dienās paredz palielināt algas likmi vismaz dubultā apmērā, vai, pēc darbinieka lūguma, piešķirot darbiniekam apmaksātu brīvdienu tā paša mēneša ietvaros vai pievienojot vēl vienu apmaksātu brīvdienu darbinieka atvaļinājumam. Igaunijas likuma par darba līgumiem 45.pants paredz izmaksāt algas likmi dubultā apmērā, vai arī pēc pušu vienošanās piešķirt darbiniekam papildus apmaksātu atpūtas laiku. Atšķirībā no Latvijas un Lietuvas regulējuma, kas paredz piemaksu minimālo robežu vismaz 100 procentu apmērā un puses var vienoties arī par lielāku piemaksas summu, Igaunijas likums konkrēti nosaka algas likmes paaugstināšanu dubultā apmērā.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbiniekiem atlīdzības likuma 14.panta divpadsmitā daļa paredz piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Šāda piemaksa paredzēta nolūkā nodrošināt kompetentāko darbinieku motivēšanu, ņemot vērā konkrētā darbinieka ieguldījumu attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā. Piemaksas apmērs mēnesī nedrīkst pārsniegt 30 procentus no darbiniekam noteiktās mēnešalgas. Piemaksa tiek regulāri pārskatīta, izvērtējot tās nepieciešamību un pamatojumu, ne retāk kā reizi gadā. Darba likums neparedz piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti. Autore uzskata, ka Darba likumā šāda piemaksa nav paredzēta, jo tās mērķis – sniegt papildus atlīdzinājumu par labiem darba rezultātiem un stimulēt darba ražīgumu – pilnībā atbilst Darba likumā paredzētajam darba samaksas elementam – prēmijai. Kā arī tādēļ, ka darba devējs un darbinieks var brīvi vienoties par citām piemaksām darba līgumā vai koplīgumā.

Saistībā ar piemaksu noteikšanu, nereti rodas situācijas, kad darbiniekam par darba veikšanu vienlaicīgi pienākas vairākas piemaksas. Piemēram, kad darbinieks strādā virsstundas nakts laikā vai veic nakts darbu svētku dienā. Darba likumā nav iekļauti noteikumi par piemaksu summēšanu. Augstākā tiesa 2005.gada tiesu prakses apkopojumā norādīts „Ja svētku

---

<sup>29</sup> Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām.//Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>30</sup> Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>

dienā darbinieks būs veicis darbu virs normālā darba laika, viņam jāizmaksā piemaksa par virsstundu darbu, kā arī par darbu svētku dienā.”<sup>31</sup> Tātad piemaksas tiek summētas. Vairāku piemaksu summēšana nepieciešama, lai sasniegtu likumā noteikto piemaksu mērķi - mazināt darbinieka nodarbināšanu īpašos apstākļos un paaugstinātā intensitātē. Darba autore uzskata, ka summējot piemaksas, ne tikai tiek veikts pilnvērtīgāks atlīdzinājums darbiniekam, bet, ekonomisku apsvērumu dēļ, arī mazināta darba devēja vēlme nodarbināt darbinieku paaugstinātā intensitātē.

### 2.3. Prēmijas

Prēmija ir viens no darba samaksas elementiem, ko darba devējs ir tiesīgs izmaksāt darbiniekam par labiem darba rezultātiem. Prēmijai piemīt stimulējošs raksturs, kas veicina darbinieka darba ražīgumu. Darba likumā nav iekļauts prēmijas regulējums un no likuma neizriet darba devēja pienākums maksāt darbiniekiem prēmijas. Tomēr, ja vienošanās par prēmiju izmaksu ir iekļauta darba līgumā, darba koplīgumā vai iekšējos normatīvajos aktos, tad darbiniekam ir tiesības prasīt prēmijas izmaksu. Tātad darbinieks no darba devēja var prasīt prēmijas piešķiršanu tikai tad, ja uzņēmumā ir prēmiju sistēma.<sup>32</sup> Savukārt Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka “Premēšanas institūtam ir materiālstimulējošs raksturs un atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet gan atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu, tādēļ darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājāmās prēmijas apmēru. Darba devēja nepiešķirtā un neizmaksātā prēmijas daļa nav ieguvusi prēmijas tiesisko dabu un līdz ar to nav kvalificējama kā darba samaksas daļa.” Senāts norādījis, ka naudas summa, uz kuru kā prēmiju pretendē darbinieks, prēmijas statusu iegūst uz tiesiska akta pamata (darba devēja rīkojums, darba strīdu komisijas lēmums, tiesas spriedums) un naudas summa, kura nav ieguvusi prēmijas tiesisko dabu, līdz ar to nav kvalificējama kā darba samaksas daļa.<sup>33</sup> Piemēram, ja uzņēmuma iekšējos normatīvajos aktos noteikts, ka par noteiktu kritēriju izpildi darbiniekam izmaksājama prēmija līdz 200 euro, bet darbiniekam tiek izmaksāta prēmija 50 euro apmērā, darbinieks nevar prasīt izmaksāt 150 euro kā darba samaksas sastāvdaļu, jo neizmaksātā daļa nav ieguvusi prēmijas tiesisko dabu, līdz ar to nav atzīstama par darba samaksu. Šajā sakarā autore vēlas uzsvērt, ka prēmiju piešķiršanai jānosaka

---

<sup>31</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2005.gada tiesu prakses apkopojums „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu” pieejams: [http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Jautajumi\\_Darba\\_likums.doc](http://www.at.gov.lv/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc) [aplūkots 2014.gada 2.aprīlī]

<sup>32</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 169.lpp.

<sup>33</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr.SK-91. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/departament1/2010/91-la%20da.doc> [aplūkots 2014.gada 11.aprīlī]

skaidri kritēriji, lai nerastos situācija, kad tiek pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips, bez pamatojuma piešķirot prēmijas daļai darbinieku. Prēmiju ieviešana ir vienīgi darba devēja organizatorisks un finansiāls lēmums, kas var tikt pieņemts vienpusēji, vai arī vienojoties ar darbinieku.<sup>34</sup>

Atkarībā no attiecības ar darba izpildījuma lieluma sasniegšanu izšķir:

1. daudzuma prēmiju (galvenais kritērijs – izpildītais darba daudzums),
2. kvalitātes prēmiju (mazāks brāķis),
3. ietaupījuma prēmiju (mazāks līdzekļu, enerģijas vai izejvielu izlietojums),
4. lietošanas prēmiju (optimālākais mašīnu izlietojums).<sup>35</sup>

Arī valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā paredzēta prēmēšanas sistēma. Darbiniekam saskaņā ar ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu reizi gadā var izmaksāt prēmiju, kuras apmērs nedrīkst pārsniegt 75 procentus no mēnešalgas. Likums paredz arī prēmēšanu par drošsirdīgu un pašaieliedzīgu rīcību, veicot darba pienākumus, kā arī par tāda nozieguma novēršanu vai atklāšanu, kas radījis vai varēja radīt būtisku kaitējumu. Prēmiju kopējais apmērs kalendārā gada laikā nedrīkst pārsniegt 120 procentus no mēnešalgas, bet ikreizējās prēmijas apmērs 60 procentus no mēnešalgas. Tātad valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem prēmiju maksimālais apmērs ir noteikts likumā, savukārt Darba likums prēmiju ampēra ierobežojumus nenosaka.

## 2.4.Cita veida atlīdzība

Darba likuma 59.pantā kā viens no darba samaksa elementiem minēta arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu ir atlīdzība, kas tiek piešķirta darbiniekam saistībā ar darbu, taču neietilpst nevienā citā no darba samaksas elementiem – darba algā, piemaksās vai prēmijās. No Latvijas tiesu prakses izriet, ka „Darba likuma 59.pantā ietverot jēdzienu „jebkuru cita veida atlīdzību par darbu” likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu atstājis atklātu”.<sup>36</sup> Tiesību zinātnes ekspertu vidū, viedokļi par jēdziena „cita veida atlīdzība par darbu” saturu ir dažādi.

Atsevišķi autori norāda, ka jēdzienā jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu ietilpst:

1. vidējā izpeļņa par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā un papildatvaļinājumā (DL 73.p.);

<sup>34</sup> Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>35</sup> Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>36</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā SKC-157. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/157-10.pdf> [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]

2. atlīdzība gadījumos, kad darbinieks saskaņā ar Darba likuma 74.panta pirmo daļu neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ;

3. atlīdzība dīkstāves gadījumā (DL 74.p. 2.daļa);

4. atlīdzība par piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu (DL 126.p.);

5. atlīdzība (kompensācija) par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības (DL 149.p. 5.daļa);

6. atlīdzība par mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu (DL 157.p.)

7. slimības nauda uzskatāma par atlīdzību saistībā ar darbu, jo saskaņā ar likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 1.panta 5.punktu slimības nauda ir algotā darbā negūtīe ienākumi, ko darba devējs izmaksā no darba samaksas fonda darba ņēmējam darba nespējas gadījumā.<sup>37</sup>

Savukārt, citi autori norāda, ka „cita veida atlīdzība” varētu būt dažādi naudā novērtējami labumi:

1. uzņēmuma iekārtu lietošana ar atlaidēm,
2. mācību apmaksā,
3. sporta nodarbību apmaksā,
4. pusdienu taloni,
5. dienesta dzīvoklis,
6. apmaksātas telefona sarunas vai pats tālrunis,
7. dienesta automašīna,
8. dāvana Ziemassvētkos,
9. veselības apdrošināšanas polise.<sup>38</sup>

Augstākās tiesas judikatūrā atzīts, ka Darba likuma 59.panta tvērumā, kā “jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu” ietilpst arī atlaišanas pabalsts, kas darbiniekam izmaksāts pēc Darba likuma 112.panta.<sup>39</sup> Tāpat Augstākā tiesa atzinusi “Ja darba tiesisko attiecību laikā pastāvējusi noteikta atlīdzības par darbu aprēķināšanas un izmaksas kārtība, kurai atbilstoši komisijas nauda par nekustamā īpašuma pārdošanu un iznomāšanu darbiniekam tika maksāta tādā gadījumā, ja viņš personīgi sastādīja un iesniedza darba devējai attiecīgas atskaites par

<sup>37</sup> Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām.//Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)

<sup>38</sup> Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds, 2007. 15.maijs, nr.20, (473).

<sup>39</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 27.marta spriedums lietā SKC – 1683. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/files/skc-1683-2014.doc> [aplūkots 2014.gada 11.maijā]

notikušajiem darījumiem, to summām, pienākošos maksājumu apmēru (procentos no darījuma summas), tad tā kvalificējama kā „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu”.<sup>40</sup>

Ingus Gailums norādījis, ka cita veida atlīdzībā saistībā ar darbu neietilpst pabalsti un darba devēja dāvanas, jo “pirmkārt, nav regulāri izmaksājama atlīdzība, otrkārt, tā nav atlīdzība par darbu.”<sup>41</sup> Taču Augstākās tiesas Senāts atzinis, ka “vienīgi darba alga un piemaksas pie darba algas ir atlīdzība par darbu, kuru likumdevējs ir imperatīvi noteicis izmaksāt regulāri. Izmaksu regularitāte neattiecas uz prēmijām un cita veida atlīdzību”<sup>42</sup> Tātad cita veida atlīdzībai par darbu nav jāatbilst regularitātes nosacījumam.

Darba autore uzskata, ka darba samaksas elementa “cita veida atlīdzība par darbu” tvērums ir nenoteikts un iespējamo atlīdzības veidu uzskaitījums atstāts atklāts, lai būtu piemērojams arī notiekot pārmaiņām un attīstībai sabiedrībā un ekonomikā.

---

<sup>40</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā SKC-157. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/157-10.pdf> [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]

<sup>41</sup> Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002, 107.lpp.

<sup>42</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2008.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr. SKC – 375. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2008/375-08.doc> [aplūkots 2014.gada 13.maijā]

### 3. MINIMĀLĀ DARBA SAMAKSA

Darba likuma 61.panta pirmā daļa nosaka – *Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.* Minimālā darba alga ir pati zemākā mēneša atlīdzība, kuru darbinieks regulāri saņem par paveikto darbu, strādājot normālu darba laiku.

Minimālās algas noteikšana ir viena no būtiskākajām valsts garantijām Latvijas darba tiesību sistēmā. Pienākumu noteikt minimālo darba samaksu valstij uzliek tās starptautiskās saistības un Satversme.

Saskaņā ar Darba likuma 61.panta otro daļu, *Minimālo mēneša darba algu normāla darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi nosaka Ministru kabinets.* Ministru kabinetam uzdots noteikt divu veidu minimālo darba algu – minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. Gadījumā, kad darbinieks ir pieņemts darbā uz nepilnu darba laiku ar minimālo stundas tarifa likmi, darba devējam dod tiesības maksāt mazāk par minimālo mēneša darba algu.<sup>43</sup> Saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.665, no 2014.gada 1.janvāra minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 320 euro, minimālā stundas tarifa likme ir 1,933 euro.<sup>44</sup>

Īpaši noteikumi attiecas uz pusaudžiem un darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam. Iepriekš minētajiem darbiniekiem, Ministru kabineta noteikumi Nr.665, paredz minimālo stundas tarifa likmi 2,209 euro. To, kuri darbinieki ir pakļauti īpašam riskam, nosaka darba aizsardzības speciālists, balstoties uz darba vides riska novērtējuma rezultātiem.<sup>45</sup>

Minimālās darba algas nodrošināšana ir darba devēja pienākums un par šī pienākuma neizpildi paredzētas sankcijas. Saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.panta trešo daļu, par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu – uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskai personai vai amatpersonai no četršimt trīsdesmit līdz piecsimt septiņdesmit euro, juridiskajai personai – no astoņsimt piecdesmit līdz septiņtūkstoš simt euro. Administratīvā pārkāpuma lietu izskata Valsts darba inspekcija.<sup>46</sup>

Tiesības saņemt darba samaksu, kas nav zemāka par valsts noteikto minimumu, ir garantētas Latvijas Republikas Satversmes astotajā nodaļā, kas regulē cilvēka pamattiesības. Satversmes 107.pantā noteikts – *Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam*

<sup>43</sup> Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011, 161.lpp.

<sup>44</sup> Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi: Ministru kabineta 2013.gada 27.augusta noteikumi nr.665. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>

<sup>45</sup> LR Labklājības Ministrija. Biežāk uzdotie jautājumi par darba aizsardzības jomu. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/655> [aplūkots 2014.gada 21.aprīlī]

<sup>46</sup> Latvijas Republikas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>

atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju atvaļinājumu. „Darba samaksas valsts noteiktais minimums” ir darbiniekam par paveikto darbu ārējā normatīvā aktā noteiktais zemākais izmaksājamās atlīdzības apmērs vienā mēnesī. Darba samaksas valsts noteiktajā minimumā neietilpst darbiniekam izmaksātās prēmijas, pabalsti, piemaksas, naudas balvas un citi darbinieku stimulējoši maksājumi, kas tikai papildina darba samaksas valsts noteikto minimumu.<sup>47</sup> Darba likums neparedz iespēju minimālās darba samaksas aprēķinā ietvert cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. No minētā izriet, ka *darba samaksas valsts noteiktais minimums* ir valsts noteiktais darba algas minimums.

Latvijas Republikas Satversmes 89.pants noteic, ka valsts atzīst un aizsargā cilvēka pamattiesības saskaņā ar Satversmi, likumiem un Latvijai sasītošajiem starptautiskajiem līgumiem. Minimālās darba samaksas jautājums ir regulēts vairākos Latvijai saīstošos starptautiskos līgumos:

1. ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas<sup>48</sup> 23.panta 3.punktā noteikts – *Katram strādājošam ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei.*

2. ANO Starptautiskā pakta par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām<sup>49</sup> 7.pantā noteikts – *Šā pakta dalībvalstīs atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem, kas sekmē īpaši:*

a) *atlīdzību, kas nodrošina visiem strādājošajiem vismaz:*

ii) *apmierinošu eksistenci viņiem pašiem un viņu ģimenēm saskaņā ar šā pakta noteikumiem.*

3. Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.131 „Par minimālo darba algu”<sup>50</sup> 3.pants nosaka, kas *nosakot minimālās algas līmeni, nepieciešams ņemt vērā darbinieku un viņu ģimeņu vajadzības, ievērojot vispārējo algu līmeni valstī, iztikšanai nepieciešamo minimumu, sociālās drošības pabalstus un citu sociālo grupu dzīves līmeni, kā arī ekonomiskos faktoros, tajā skaitā – ekonomikas attīstības rādītājus, darba ražīguma līmeni, kā arī vēlmi nodrošināt augstu nodarbinātības līmeni.*

<sup>47</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 518.lpp.

<sup>48</sup> ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm>

<sup>49</sup> Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams: <http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm>

<sup>50</sup> Par minimālo darba algu: Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.131. Pieejams: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131)

ANO Ekonomisko, sociālo un kultūras tiesību komiteja savā 2008. gada ziņojumā<sup>51</sup> paudusi bažas vai Latvijā noteiktā minimālā darba samaksa ir pietiekama, lai darbiniekiem un viņu ģimenēm nodrošinātu atbilstošu dzīves līmeni. Šajā sakarā komiteja paudusi ieteikumu Latvijai apsvērt Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas ratificēšanu.

2013.gadā Latvija ratificēja Pārskatīto Eiropas Sociālo hartu<sup>52</sup>, tomēr hartas 4.panta 1.punkts, par strādājošo tiesībām uz atalgojumu, kas nodrošinātu tiem un to ģimenēm pienācīgus dzīves apstākļus, netika ratificēts. Ar terminu *pienācīgi dzīves apstākļi* jāsaprot lielākās daļas strādājošo vidējās samaksas apmērs valstī.<sup>53</sup> Eiropas Sociālo tiesību komiteja norādījusi, ka minimālā darba samaksa pēc nodokļu nomaksas uzskatāma par taisnīgu, ja, tā nav zemāka par 60% no vidējās darba samaksas pēc nodokļu nomaksas. Ja minimālā darba samaksa ir robežās no 50% līdz 60% no vidējās algas, tad valstij ir pienākums pierādīt, ka minimālā darba samaksa ir pietiekama, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus, piemēram, sniedzot detalizētu informāciju par dzīvošanas izmaksām valstī. Savukārt, minimālā darba samaksa neto, kas ir zemāka par 50% no vidējās algas neto, tiek uzskatīta par netaisnīgu un neatbilstošu 4.panta 1.punktam.<sup>54</sup> Ministru Kabinets paudis viedokli, ka *pienācīgi dzīves apstākļi* pēc ekspertu aprēķiniem ir 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas.<sup>55</sup>

Minimālā darba alga Latvijā kopš 2014.gada 1.janvāra ir noteikta 320 eiro mēnesī. Pēc nodokļu nomaksas iedzīvotājam, kuram nav apgādājamo, iztikai paliek 235,6 euro, tātad summa, kas ir identa aprēķinātajam nabadzības riska sliekšnim, kas, pēc pēdējiem statistikas datiem, 2012.gadā bija 235 euro<sup>56</sup> mēnesī vienai personai. Minimālā darba samaksa nesasniedz 2013.gada decembrī aprēķināto viena iedzīvotāja iztikas minimuma preču un pakalpojumu

---

<sup>51</sup> United Nations Economic and Social Council, Committee on economic, social and cultural rights. Consideration of reports submitted by states parties under articles 16 and 17 of the covenant. E/C.12/LVA/CO/1 7 January 2008. Pieejams: [http://www.geneva-academy.ch/RULAC/pdf\\_state/ECOSOC-Latvia-2007-report.pdf](http://www.geneva-academy.ch/RULAC/pdf_state/ECOSOC-Latvia-2007-report.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>52</sup> Pārskatītā Eiropas Sociālā harta. Pieejams: <http://www.likumi.lv/> [aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]

<sup>53</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 510.lpp.

<sup>54</sup> European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) – Conclusions 2010 – Vol. 1. Council of Europe Publishing. 2011. p.25. pieejams: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol1_en.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>55</sup> Ministru kabineta viedoklis Saeimas Ārlietu komisijai par Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas ratifikāciju. Pieejams:

[http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru\\_kabineta\\_viedoklis\\_saeimas\\_arlietu\\_komisijai\\_par\\_parskatitas\\_eiropas\\_socialas\\_hartas\\_ratifikaciju.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru_kabineta_viedoklis_saeimas_arlietu_komisijai_par_parskatitas_eiropas_socialas_hartas_ratifikaciju.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>56</sup> LR Centrālā statistikas pārvaldes – Nabadzības riska sliekšnis. Pieejams:

[http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px\\_tableid=NI0020.px&px\\_path=Sociala\\_Ikgad%20statistikas%20dati\\_Monet%20%20nabadz%20%20un%20ien%20kumu%20nevienl%20%20indikatoru&px\\_language=lv&px\\_db=Sociala&rxid=a3d523b3-1982-4ce5-909d-559f97cbd54d](http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=NI0020.px&px_path=Sociala_Ikgad%20statistikas%20dati_Monet%20%20nabadz%20%20un%20ien%20kumu%20nevienl%20%20indikatoru&px_language=lv&px_db=Sociala&rxid=a3d523b3-1982-4ce5-909d-559f97cbd54d) [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]

groza vērtību, kura ir 253 euro<sup>57</sup>. Jaunākie statistikas dati liecina, ka minimālo darba algu vai summu, kas mazāka par to, saņem 177,5 tūkstoši iedzīvotāju, kas ir 23% no visiem darba ņēmējiem.<sup>58</sup>

Saskaņā ar statistikas datiem, mēneša vidējā darba samaksa neto 2013.gadā bija 516 euro un minimālā mēneša darba samaksa neto 2014.gadā ir 235 euro, kas sastāda 45,5% no nacionālās vidējās algas. Lai minimālā mēneša darba alga pēc nodokļu nomaksas sasniegtu 60% no nacionālās vidējās algas pēc nodokļu nomaksas, (un atbilstu Eiropas sociālās hartas 4.panta 1. punkta prasībām) tai jāsasniedz vismaz 309,6 euro, tātad minimālajai algai pirms nodokļu nomaksas jāsasniedz vismaz 429 euro. Līdz ar to Latvija nevar ratificēt Pārskatītās hartas 4.panta 1.punktu. Ministru Kabinets norādījis, ka Latvijai nav iespējams izpildīt šīs saistības esošās valsts budžeta fiskālās situācijas dēļ<sup>59</sup> un uzskata, ka ratificējamās tikai tās normas, kuras Latvija šobrīd var nodrošināt. Autore pievienojas Ministru Kabineta viedoklim, ka Latvijai nevajadzētu ratificēt Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta 1.punktu, kamēr nav iespējams nodrošināt šajā punktā garantētās tiesības.

Minimālās darba samaksas apmērs Eiropas Savienības dalībvalstīs ir krasi atšķirīgs. Saskaņā ar statistikas datiem, minimālās darba samaksas apmērs dalībvalstīs variē robežās no 174 euro Bulgārijā līdz 1921 euro Luksemburgā.<sup>60</sup> Atšķirība ir ļoti liela, darba samaksa Luksemburgā vairāk kā 10 reizes pārsniedz darba samaksu Bulgārijā. Krasi zemāka minimālā darba samaksa ir Austrumeiropas valstīs, kas atradušās Padomju Savienības ietekmes zonā. Attiecīgi zemākās minimālās darba samaksas Eiropas Savienībā ir – 174 euro Bulgārijā, 191 euro Rumānijā, 290 euro Lietuvā, 320 euro Latvijā, 328 euro Čehijā, 344 euro Ungārijā, 352 euro Slovākijā, 355 euro Igaunijā un 387 euro Polijā. Situācija skaidrojama ar to, ka, kopš Padomju Savienības sabrukuma ir pagājis tikai mazliet vairāk kā 20 gadu, un Austrumeiropas valstu ekonomikas attīstība vēl nav sasniegusi pārējo Eiropas Savienības dalībvalstu līmeni, kas ļautu palielināt minimālās darba samaksas apmēru. Minimālās darba samaksas līmenis ir

---

<sup>57</sup> LR Centrālā statistikas pārvalde – Iztikas minimuma patēriņa grozs vienam iedzīvotājam. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/iedzivotaju-ienemumi-galvenie-raditaji-30268.html#> [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]

<sup>58</sup> LR Centrālā statistikas pārvalde – Darba ņēmēju skaita sadalījums pēc darba ienākumiem pa sektoriem. Pieejams:

[http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px\\_tableid=DS0140m\\_euro.px&px\\_path=Sociala\\_%C4%AAstermi%C5%86a%20statistikas%20dati\\_Darba%20samaksa&px\\_language=lv&px\\_db=Sociala&rxid=09cbdcf-2334-4466-bdf7-0051bad1dec](http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=DS0140m_euro.px&px_path=Sociala_%C4%AAstermi%C5%86a%20statistikas%20dati_Darba%20samaksa&px_language=lv&px_db=Sociala&rxid=09cbdcf-2334-4466-bdf7-0051bad1dec) [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]

<sup>59</sup> Ministru kabineta viedoklis Saeimas Ārlietu komisijai par Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas ratifikāciju.

Pieejams:

[http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru\\_kabineta\\_viedoklis\\_saeimas\\_arlietu\\_komisijai\\_par\\_parskatitas\\_eiropas\\_socialas\\_hartas\\_ratifikaciju.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru_kabineta_viedoklis_saeimas_arlietu_komisijai_par_parskatitas_eiropas_socialas_hartas_ratifikaciju.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>60</sup> Eurostat – Minimum wages. Pieejams:

[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/images/c/c9/Minimum\\_wage\\_statistics\\_YB2014\\_II.xlsx](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/c/c9/Minimum_wage_statistics_YB2014_II.xlsx) [aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]

augstāks Rietumeiropas valstīs, attiecīgi – 1217 euro Lielbritānijā, 1445 euro Francijā, 1462 euro Īrijā, 1486 euro Nīderlandē, 1502 euro Beļģijā un 1921 euro Luksemburgā.

Daudzās valstīs valdībai nav uzlikts pienākums noteikt minimālo darba samaksu. Minimālā darba samaksa nav noteikta vairākās Eiropas Savienības valstīs, tai skaitā - Dānijā, Vācijā, Itālijā, Kiprā, Austrijā, Somijā un Zviedrijā. Tā vietā pastāv, piemēram, ģenerālvienošanas starp konkrētas nozares arodbiedrību un darba devējus pārstāvošo institūciju. Piemēram, Vācijā, puses koplīgumos var vienoties par minimālo algu konkrētās ekonomikas nozarēs. Ja Federālā darba un sociālo lietu ministrija pasludina vienošanos par saistošu, tā attiecas uz visiem darba devējiem un darba ņēmējiem konkrētajā nozarē.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Destatis Statistisches Bundesamt - Minimum wages in twelve branches at the end of 2013. Pieejams: <https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/EarningsLabourCosts/MinimumWages/MinimumWages.html> [aplūkots 2014.gada 21.aprīlī]

#### 4. VIENLĪDZĪGA DARBA SAMAKSA

Darba likuma 60.pantā pirmajā daļā noteikts, ka *Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu*. Vienlīdzības un diskriminācijas aizlieguma princips ir atzīts par vienu no (nerakstītajiem) Eiropas Savienības tiesību vispārējiem tiesību principiem. Princips nosaka, ka līdzīgās situācijās nav pieļaujama atšķirīga attieksme, ja vien tā nav objektīvi attaisnojama.<sup>62</sup> „Vienlīdzība tiesību sistēmā darbojas kā vispārējs tiesību princips. Modernas demokrātiskas valsts un sabiedrības iekārtas ietvaros, kuras pamatā ir tai raksturīgās vērtības – tas darbojas neatkarīgi no tā, vai tas ir vai nav ietverts pozitīvā tiesību normā”<sup>63</sup> Vienlīdzības princips ir ietverts arī daudzos starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos, piemēram, ANO Starptautiskās cilvēktiesību deklarācijas 1.pantā, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14.pantā, Eiropas Pamattiesību hartas 20.pantā. Vienlīdzības princips iekļauts arī Latvijas Republikas Satversmes 91.pantā, kurā noteikts, ka „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”<sup>64</sup>.

Saskaņā ar statistikas datiem, Latvijā sievietes saņem par 13.8% mazāku darba samaksu nekā vīrieši. Dzimumu darba samaksas atšķirība Eiropas Savienības dalībvalstīs ir vidēji 16.4%. Lielākā darba samaksas atšķirība ir Igaunijā – 30%, Austrijā – 23,4% un Vācijā – 22,4%, savukārt vismazākā atšķirība ir Slovēnijā – 2,5%, Maltā – 6,1% un Polijā – 6,4%.<sup>65</sup>

No dzimuma atkarīgā darba samaksas atšķirība pastāv, neskatoties uz to, ka sieviešu sasniegumi skolā un universitātē ir augstāki nekā vīriešiem. Vidēji 2012.gadā Eiropas Savienībā, vismaz vidējo izglītību ieguva 83% jauno sieviešu, un tikai 77,6% vīriešu. Tāpat sievietes sastāda 60% no Universitātes absolventu skaita Eiropas Savienībā.<sup>66</sup>

Pastāvot dzimumu darba samaksas atšķirībai, sievietes savas dzīves laikā nopelna mazāk, kā rezultātā sievietes saņem zemākas pensijas un tiek pakļautas nabadzības riskam vecumdienās. 2012.gadā 21,7% sieviešu, vecumā no 65 gadiem, bija pakļautas nabadzības riskam, salīdzinot ar 16,3% vīriešu, kas bija pakļauti nabadzības riskam.<sup>67</sup>

---

<sup>62</sup> Social rights in Europe. Edited by Gráinne de Búrca and Bruno de Witte with the assistance of Larissa Ogertschnig. Oxford University Press Inc., New York. 2005. P.263.

<sup>63</sup> Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011. 74.lpp.

<sup>64</sup> Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Pieejams <http://www.likumi.lv/>

<sup>65</sup> Eurostat – Gender pay gap. Pieejams:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdsc340> [aplūkots 2014.gada 11.aprīlī]

<sup>66</sup> European Commission – Directorate-General for Justice - Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 2014. Pieejams: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140227\\_gpg\\_brochure\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf) [aplūkots 2014.gada 11.aprīlī]

<sup>67</sup> Ibid.

Vienlīdzīgas darba samaksas mērķis ir nodrošināt, ka vīrieši un sievietes, kuri veic vienādu vai līdzīgu darbu, saņem vienādu darba samaksu. Vēsturiski, vīrieši iespējams saņēmuši augstāku darba samaksu, balstoties vienīgi uz dzimumu un faktu, ka vīrieši tika uzskatīti par ģimenes apgādniekiem. Daudzos gadījumos sievietes biežāk strādā sliktāk apmaksātās organizācijas nodaļās. Tādos gadījumos darba samaksas nevienlīdzība var būt grūti pierādāma, jo būs maz vīriešu, kas strādā tādā pašā vai līdzīgā amatā.<sup>68</sup>

Eiropas Savienības tiesībās vienlīdzīgas darba samaksas princips ietverts Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.pantā<sup>69</sup>, Padomes Direktīvā 75/117 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm<sup>70</sup>, Padomes Direktīvā 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem.<sup>71</sup>

Eiropas Savienības tiesībās noteikts pārākuma princips pār nacionālajām tiesībām. Līdz ar to pretrunu gadījumā starp Eiropas Savienības un Latvijas tiesību normu būs piemērojama Eiropas Savienības tiesību norma. Piemērojot nacionālās tiesību normas, kas ievieš Eiropas Savienības direktīvas, tiesām ir pienākums nacionālās tiesību normas interpretēt tā, lai tiktu sasniegts direktīvās noteiktais mērķis.<sup>72</sup> Darba likumā ir iekļautas tiesību normas, kas izriet no vairākām Eiropas Savienības direktīvām, tādēļ piemērojot Darba likuma normas, jāņem vērā arī Eiropas Savienības Tiesas judikatūru.

Vienlīdzības princips aizliedz izturēties atšķirīgi pret personām, kas atrodas vienādās vai salīdzināmās situācijās, bet pret personām, kas atrodas atšķirīgās situācijās, izturēties vienādi. Vienlīdzības princips darba tiesiskajās attiecībās nostiprināts Darba likuma 7.panta pirmajā daļā. Darba likuma 29.pantā nostiprināts atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips un diskriminācijas aizlieguma princips. Darba likuma izpratnē, diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz izturēties pret personu mazāk labvēlīgi, nekā pret citu personu salīdzināmā

---

<sup>68</sup> Janice Nairns. Employment Law for Business Students. Second Edition. Pearsons Education Limited. Edinburg Gate, Harlow, Essex, England. 2004. p.138.

<sup>69</sup> Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija, OV C 326, 26.10..2012. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT> [aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]

<sup>70</sup> Padomes Direktīva 75/117 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, OV L 45, 19.02.1975. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:31975L0117&qid=1397309715883> [aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]

<sup>71</sup> Padomes Direktīva 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darbu, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, OV L 39, 14.02.1976. pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:01976L0207-20021005&qid=1397309544947>

<sup>72</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs. 2007. 4.lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskriminācijas\\_aizlieguma\\_parkapuma\\_lietas\\_darb\\_a\\_tiesiskajas\\_attiecibas.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas_tiesu_prakse_diskriminācijas_aizlieguma_parkapuma_lietas_darb_a_tiesiskajas_attiecibas.pdf) [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]

situācijā pamatojoties uz tādiem kritērijiem kā – darbinieka rase, ādas krāsa, dzimums, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citiem apstākļiem. Taču, saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas praksi, diskriminācijas aizlieguma princips attiecināms arī uz tādu darbinieku, kas ir citas Eiropas Savienības dalībvalsts pilsonis.<sup>73</sup>

Svarīgi atzīmēt, ka Darba likuma 60.pants, kurā regulēts darba devēja pienākumu noteikt vienlīdzīgu darba samaksu, attiecas ne tikai uz dzimuma kritēriju – vienlīdzīga darba samaksa sievietēm un vīriešiem. Darba likuma 29.panta devītajā daļā noteikts, ka šā likuma 60.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Autore secina, ka, lai arī Darba likuma 60.pants ietverts regulējums par vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, šis pants ir tulkojams daudz plašāk un nosaka darba devēja pienākumu noteikt vienlīdzīgu darba samaksu izslēdzot diskriminācijas iespējamību pamatojoties uz jebkuru no diskriminācijas kritērijiem.

Tieša diskriminācija pastāv, ja, salīdzināmā situācijā, attieksme pret personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, pamatojoties uz kādu no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm. Darba likumā diskriminācijas aizlieguma pazīmes ir minētas likuma 7.panta otrajā daļā. Tieša diskriminācija var rasties no ārējā normatīvā akta, koplīguma vai darba līguma nosacījuma, kā arī no darba kārtības noteikumiem, uzņēmumā piekoptās prakses vai vienkārši individuālas attieksmes.<sup>74</sup> Par tiešu diskrimināciju ir uzskatāma jebkura mazāk labvēlīga attieksme pret sievietēm, kas saistīta ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu, vai maternitātes periodu.<sup>75</sup> Ņemot vērā to, ka grūtniecība, dzemdību atvaļinājums un maternitātes periods var attiekties tikai un vienīgi uz sieviešu dzimuma pārstāvi, tad tā ir uzskatāma par tiešu diskrimināciju uz dzimuma pamata. Tieša diskriminācija būs arī gadījumā, ja mazāk labvēlīgs noteikums ir neitrāli attiecināts uz noteiktu darbinieku grupu, bet šī grupa sastāv, piemēram, tikai no viena dzimuma personām.<sup>76</sup> Eiropas Savienības tiesības neparedz iespēju attaisnot tiešu diskrimināciju, izņemot attiecībā uz diskrimināciju uz vecuma pamata. Eiropas Savienības Tiesa ir norādījusi, ka „atšķirīga attieksme, kuras pamatā ir vecums, neveido diskrimināciju, ja

---

<sup>73</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011. 32.lpp.

<sup>74</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs. 2007. 6.lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskriminācijas\\_aizlieguma\\_parkapuma\\_lietas\\_darb\\_a\\_tiesiskajas\\_attiecibas.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas_tiesu_prakse_diskriminācijas_aizlieguma_parkapuma_lietas_darb_a_tiesiskajas_attiecibas.pdf) [aplūkots 2014.gada 14.aprīlī]

<sup>75</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011.33.lpp.

<sup>76</sup> Turpat, 33.lpp.

attiecīgās valsts tiesību kontekstā tā ir objektīvi un saprātīgi attaisnota ar likumīgu mērķi, tostarp likumīgiem nodarbinātības politikas, darba tirgus un profesionālās izglītības mērķiem, un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir atbilstīgi un vajadzīgi”.<sup>77</sup>

Netieša diskriminācija būs gadījumā, kur šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada, mazāk labvēlīgu attieksmi pret personu, kurai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm salīdzinājumā ar citām personām.

Netiešā diskriminācija atšķiras no tiešās diskriminācijas, jo tajā uzmanība jāpievērš nevis atšķirīgai attieksmei, bet atšķirīgai ietekmei.<sup>78</sup> Netiešās diskriminācijas gadījumā, attieksme ir šķietami vienāda, bet attieksmes sekas personas izjūt dažādi. Netiešā diskriminācija ir attaisnojama gadījumos, kad, tā ir objektīvi pamatojama ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

Multiplā diskriminācija ir gadījumā, kur persona tiek nostādīta sliktākā situācijā vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ.<sup>79</sup> Multiplā diskriminācija iedalās divos veidos: parastā multiplā diskrimināciju un kumulatīvā multiplā diskriminācija.<sup>80</sup> Parastā multiplā diskriminācija pastāv gadījumos, kad persona tiek diskriminēta vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ, un diskrimināciju iespējams konstatēt arī apskatot katru pazīmi atsevišķi. Bet kumulatīvā multiplā diskriminācija nav konstatējama apskatot katru pazīmi atsevišķi, to iespējams konstatēt tikai analizējot visas diskriminācijas pazīmes kopā, jo atsevišķi apskatot šīs pazīmes pašas par sevi nav diskriminējošas.

Par vienādu darbu ir atzīstams tāds darbs, kuru viena uzņēmuma ietvaros, veic pretējā dzimuma kolēģi. Lai noteiktu vai darbs ir vienāds, jāvērtē darba funkcijas, un, ja darba funkcijas sakrīt, tad tas uzskatāms, ka darbs ir vienāds, lai arī amata nosaukumi, iespējams, atšķiras. Kā līdzinieks vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanai var būt arī darbinieka pretējā dzimuma kolēģis, kurš attiecīgo darbu vai vienādu darbu veicis pirms konkrētā darbinieka.<sup>81</sup> Arī Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedumā, lietā nr. SKC-67 norādīts, ka „vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un

<sup>77</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011.33.lpp.

<sup>78</sup> Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmata. Luksemburga: Eiropas Savienības publikāciju birojs. 2011. Pieejams: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_LV.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_LV.pdf) [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]

<sup>79</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs. 2007. 7.lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskriminācijas\\_aizlieguma\\_parkapuma\\_lietas\\_darb\\_a\\_tiesiskajās\\_attiecībās.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas_tiesu_prakse_diskriminācijas_aizlieguma_parkapuma_lietas_darb_a_tiesiskajās_attiecībās.pdf) [aplūkots 2014.gada 14.aprīlī]

<sup>80</sup> Dupate K. Statistikas datu izmantošana diskriminācijas gadījumu pierādīšanai. Latvijas Cilvēktiesību centrs, Rīga. 2014. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/07/04/2014/R08xx-Brosura64lpp-1dala.pdf> [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]

<sup>81</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011. 35.lpp.

sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja”<sup>82</sup>. Tomēr šāds salīdzinājums ne vienmēr būs objektīvs, jo jāreķinās arī ar ekonomisko izaugsmi vai lejupslīdi, kas var ietekmēt darba samaksas apmēra izmaiņas.

Vienādas vērtības darba definīciju nesniedz, ne Latvijas, ne Eiropas Savienības normatīvie tiesību akti un judikatūra. Eiropas Kopienų Tiesa norādījusi, ka tikai nacionālā tiesa ir tiesīga izlemt, vai salīdzināmie darbi ir vienādas vērtības, ņemot vērā salīdzināmo darbu raksturu un apstākļus, kādos šie darbi tiek veikti. Tāpat kritērijs divu dažādu darbu atzīšanai par vienādi vērtīgiem var būt vienāds abu salīdzināmo darbu pieprasījums tirgū.<sup>83</sup> Lai noteiktu, vai darbs ir vienādas vērtības, var veikt darbu salīdzināšanu, novērtējot darba pienākumu raksturu un prasības, kuras tiek izvirzītas attiecīgajam darbiniekam, piemēram, nepieciešamās prasmes.<sup>84</sup> Faktu, vai salīdzināmie darbi uzskatāmi par vienādas vērtības darbiem, tiesai jāvērtē katrā gadījumā individuāli.

Vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā var veidoties arī situācijas, kad darbinieks par zemāk kvalificētu darbu saņem lielāku darba samaksu, nekā cits darbinieks, par augstāk kvalificētu darbu. Piemēram, galvenā grāmatveža amatā esošs darbinieks, saņem zemāku atalgojumu, nekā datu ievades operators. Šādā situācijā, vadoties no vienlīdzīgas attieksmes principa, augstāk kvalificētais darbinieks var prasīt tikai tik augstu algu, kā saņem zemāk kvalificētais darbinieks.<sup>85</sup> Salīdzinot minētos darbus, jāņem vērā tādi kritēriji kā darba raksturs, darba apstākļi, izglītība un iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai, darbinieka atbildība, un citus.

Saskaņā ar Direktīvu 2006/54/EK, „darba samaksa” ir parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkāda cita atlīdzība naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs/-a par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.<sup>86</sup> Tātad, vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā, ar jēdzienu darba samaksa, saprot arī atlīdzību natūrā, lai gan Darba likums nosaka, ka atlīdzība izmaksājama

---

<sup>82</sup> Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedums Lietā Nr. SKC-67. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2007/cd140207.doc> [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>83</sup> Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs. 2007. 12.lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskriminācijas\\_aizlieguma\\_parkapuma\\_lietas\\_darb\\_a\\_tiesiskajas\\_attiecibas.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas_tiesu_prakse_diskriminācijas_aizlieguma_parkapuma_lietas_darb_a_tiesiskajas_attiecibas.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

<sup>84</sup> Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. LR Valsts darba inspekcija. Rīga. 2006. 17.lpp. Pieejams: [http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) [aplūkots 2014.gada 20.aprīlī]

<sup>85</sup> Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. 2011. 36.lpp.

<sup>86</sup> Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija), OV L 204, 26.07.2006. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1398157875122&from=LV> [aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]

tikai naudā. Šajā gadījumā jēdziens darba samaksa tulkojums saskaņā ar Eiropas Savienības tiesībām.

Ja darba devējs pārkāpis vienlīdzīgas darba samaksas principu, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Darbinieks var celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par noteikumu pārkāpumu, saskaņā ar Darba likuma 60.pantu. Tiesu praksē norādīts, ka darba tiesībās ir noteikts apgrieztais pierādīšanas pienākums gadījumā, ja prasītājs (darbinieks) ir norādījis uz faktiem vai apstākļiem, kas varētu liecināt par nelabvēlīgu seku radīšanu viņam vai varbūtēju diskrimināciju.<sup>87</sup>

---

<sup>87</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.maija spriedums lietā SKC-1482. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2013/1482-skc-2013.doc> [aplūkots 2014.gada 20.aprīlī]

## KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Darba likuma 70.pantā kā vienīgais atlīdzības veids noteikta nauda, līdz ar to secināms, ka Civillikuma 2180.pants par atlīdzības izmaksu natūrā faktiski nav piemērojams. Arī Lietuvas un Igaunijas normatīvajā regulējumā nav minēta darba samaksas izmaksa natūrā.
2. Darba samaksa darbiniekam izmaksājama skaidrā naudā. Izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu, darba devējam ir tiesības tikai gadījumā, ja darbinieks un darba devējs par to noteikti vienojušies. Arī Lietuvas Darba kodekss nosaka, ka darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā. Savukārt Igaunijas Republikā darba samaksa izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu.
3. Darba likums nenosaka prasības darba samaksas aprēķina izsniegšanas formai. Darba devējs var izsniegt darba samaksas aprēķinu papīra formā, elektroniskās vēstules formā un citās, tomēr ieteicams izsniegt aprēķinu tādā veidā, lai strīdu gadījumā darba devējs varētu pierādīt, ka aprēķins ticis izsniegts.
4. Vairāku veidu piemaksas ir summējamas. Summējot piemaksas, ne tikai tiek veikts pilnvērtīgāks atlīdzinājums darbiniekam, bet samazinātas arī darba devēja iespējas nodarbināt darbinieku paaugstinātā intensitātē.
5. Eiropas Sociālo tiesību komiteja norādījusi, ka ar Eiropas Sociālās hartas 4.pantā ietvertu terminu *pienācīgi dzīves apstākļi*, jāsaprot ienākumu apmērs, kas nav mazāks par 60% no nacionālās vidējās algas pēc nodokļu nomaksas.
6. Latvija nav ratificējusi Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas 4.panta 1.punktu, jo nav iespējams nodrošināt šajā normā garantētās tiesības uz pienācīgiem dzīves apstākļiem, pamatojoties uz to, ka 2014.gadā minimālā alga sasniedz tikai 45,5% no nacionālās vidējās algas, kas neatbilst pienācīgiem dzīves apstākļiem. Lai izpildītu šajā normā noteiktās prasības, nepieciešams paaugstināt valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.

7. Darba likuma 60.pants tulkojams kopsakarā ar 29.pantu. Tātad 60.pants attiecas ne tikai uz dzimuma kritēriju, bet arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.
8. Vairākas Eiropas Savienības darba tiesības regulējošās direktīvas transponētas Darba likumā. Tādēļ, piemērojot Darba likuma normas, jāņem vērā arī Eiropas Savienības Tiesas judikatūra par direktīvu piemērošanu.
9. Darba likums nosaka, ka atlīdzība izmaksājama tikai naudā. Tomēr Direktīva 2006/54/EK nosaka, ka vienlīdzīgas darba samaksas kontekstā, ar jēdzienu darba samaksa, saprot arī atlīdzību natūrā.

## Izmantoto avotu saraksts

### Literatūra

1. Balodis K. Ievads Civiltiesībās. Apgāds Zvaigzne ABC, 2007.
2. Dupate K. Eiropas Savienības tiesas prakse darba tiesībās. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2011.
3. Dupate K. Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās. Latvijas Republikas Tiesībsargs, 2007. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas\\_tiesu\\_prakse\\_diskriminācijas\\_aizlieguma\\_parkapuma\\_lietas\\_darba\\_tiesiskajas\\_attiecibas.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/latvijas_tiesu_prakse_diskriminācijas_aizlieguma_parkapuma_lietas_darba_tiesiskajas_attiecibas.pdf) [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]
4. Dupate K. Statistikas datu izmantošana diskriminācijas gadījumu pierādīšanai. Latvijas Cilvēktiesību centrs, Rīga, 2014. Pieejams: <http://cilvektiesibas.org.lv/site/attachments/07/04/2014/R08xx-Brosura64lpp-1dala.pdf> [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]
5. Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmata. Luksemburga: Eiropas Savienības publikāciju birojs, 2011. Pieejams: [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_LV.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_LV.pdf) [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]
6. Gailums I. Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2.grāmata, C daļa. Rīga: Gailuma juridiskā biroja izdevniecība, 2002.
7. Iedzīvotāji maksājumus ar karti uzskata par parocīgāko un drošāko norēķinu veidu. Pieejams: <https://www.swedbank.lv/zinas/09.10.2013/1> [Aplūkots 2014.gada 13.maijā]
8. Indrūna Z. Tiesu prakses apkopojums darba tiesībās. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012.
9. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R.Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011.
10. LR Centrālā statistikas pārvalde – Darba ņēmēju skaita sadalījums pēc darba ienākumiem pa sektoriem. Pieejams: [http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px\\_tableid=DS0140m\\_euro.px&px\\_path=Sociala%20statistikas%20dati%20Darba%20samaksa&px\\_language=lv&px\\_db=Sociala&rxid=09cbdccf-2334-4466-bdf7-0051bad1decdec](http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=DS0140m_euro.px&px_path=Sociala%20statistikas%20dati%20Darba%20samaksa&px_language=lv&px_db=Sociala&rxid=09cbdccf-2334-4466-bdf7-0051bad1decdec) [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]
11. LR Centrālā statistikas pārvalde – Iztikas minimuma patēriņa grozs vienam iedzīvotājam. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/iedzivotaju-ienemumi-galvenie-raditaji-30268.html#> [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]

12. LR Centrālās statistikas pārvaldes datu bāze – Nabadzības riska sliekšnis. Pieejams:  
[http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px\\_tableid=NI0020.px&px\\_path=Sociala\\_Ikgad%C4%93jie%20statistikas%20dati\\_Monet%C4%81r%C4%81s%20nabadz%C4%ABbas%20un%20ien%C4%81kumu%20nevienl%C4%ABdz%C4%ABbas%20indikatoru&px\\_language=lv&px\\_db=Sociala&rxid=a3d523b3-1982-4ce5-909d-559f97cbd54d](http://data.csb.gov.lv/Table.aspx?layout=tableViewLayout1&px_tableid=NI0020.px&px_path=Sociala_Ikgad%C4%93jie%20statistikas%20dati_Monet%C4%81r%C4%81s%20nabadz%C4%ABbas%20un%20ien%C4%81kumu%20nevienl%C4%ABdz%C4%ABbas%20indikatoru&px_language=lv&px_db=Sociala&rxid=a3d523b3-1982-4ce5-909d-559f97cbd54d) [aplūkots 2014.gada 17.aprīlī]
13. LR Civillikuma komentāri. Ceturtā daļa. Saistību tiesības. Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā. Rīga: Mans Īpašums, 1998.g.
14. LR Labklājības Ministrija. Biežāk uzdotie jautājumi par darba aizsardzības jomu. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/655> [aplūkots 2014.gada 21.aprīlī]
15. Ministru kabineta viedoklis Saeimas Ārlietu komisijai par Pārskatītās Eiropas Sociālās hartas ratifikāciju. Pieejams:  
[http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru\\_kabineta\\_viedoklis\\_saeimas\\_arlietu\\_komisijai\\_par\\_parskatitas\\_eiropas\\_socialas\\_hartas\\_ratifikaciju.pdf](http://www.tiesibsargs.lv/img/content/ministru_kabineta_viedoklis_saeimas_arlietu_komisijai_par_parskatitas_eiropas_socialas_hartas_ratifikaciju.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]
16. Neimanis J. Darba samaksas jēdziens. Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)
17. Platā K. Informatīvais materiāls par darba tiesisko attiecību jautājumiem „Par vienlīdzīgu attieksmi”. LR Valsts darba inspekcija. Rīga, 2006. Pieejams:  
[http://www.vdi.gov.lv/files/3\\_attieksme.pdf](http://www.vdi.gov.lv/files/3_attieksme.pdf) [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]
18. Platā K. Darba likuma komentāri. Dienas Business. 2010. 66.panta komentārs.
19. Polis F., Driča I., Lazdāns A. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām.//Jurista Vārds. 15.05.2007., Nr.20 (473)
20. Slaidiņa V. Skultāne I. Darba tiesības. Mācību grāmata. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2011.
21. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte” Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.
22. Destatis Statistisches Bundesamt - Minimum wages in twelve branches at the end of 2013. Pieejams:  
<https://www.destatis.de/EN/FactsFigures/NationalEconomyEnvironment/EarningsLabourCosts/MinimumWages/MinimumWages.html> [aplūkots 2014.gada 21.aprīlī]
23. European Commission – Directorate-General for Justice - Tackling the gender pay gap in the European Union. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Pieejams: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140227\\_gpg\\_brochure\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140227_gpg_brochure_web_en.pdf) [aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]

24. European Committee of Social Rights. European Social Charter (revised) – Conclusions 2010 – Vol. 1. Council of Europe Publishing. 2011. Pieejams:  
[http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol1\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/conclusions/Year/2010Vol1_en.pdf)  
[aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]
25. Eurostat – Gender pay gap. Pieejams:  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=en&pcode=tsdsc340> [aplūkots 2014.gada 11.aprīlī]
26. Eurostat – Minimum wages. Pieejams:  
[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/images/c/c9/Minimum\\_wage\\_statistics\\_YB2014\\_II.xlsx](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/images/c/c9/Minimum_wage_statistics_YB2014_II.xlsx) [aplūkots 2014.gada 16.aprīlī]
27. Janice Nairns. Employment Law for Business Students. Second Edition. Pearsons Education Limited. Edinburg Gate, Harlow, Essex, England, 2004.
28. Social rights in Europe. Edited by Gráinne de Búrca and Bruno de Witte with the assistance of Larissa Ogertschnig. Oxford University Press Inc., New York, 2005.
29. United Nations Economic and Social Council, Committee on economic, social and cultural rights. Consideration of reports submitted by states parties under articles 16 and 17 of the covenant. E/C.12/LVA/CO/1 7 January 2008. Pieejams: [http://www.geneva-academy.ch/RULAC/pdf\\_state/ECOSOC-Latvia-2007-report.pdf](http://www.geneva-academy.ch/RULAC/pdf_state/ECOSOC-Latvia-2007-report.pdf) [aplūkots 2014.gada 19.aprīlī]

#### Normatīvie akti

1. ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieejams:  
<http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/vispcd.htm> [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]
2. Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Pieejams:  
<http://www.humanrights.lv/doc/vispaar/escpakc.htm> [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]
3. Par minimālo darba algu: Starptautiskās Darba organizācijas konvencijas Nr.131. Pieejams:  
[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131) [aplūkots 2014.gada 15.aprīlī]
4. Līguma par Eiropas Savienības darbību konsolidētā versija, OV C 326, 26.10.2012. pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:12012E/TXT>
5. Pārskatītā Eiropas Sociālā harta. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
6. Padomes Direktīva 75/117 par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu, ievērojot principu par vienlīdzīgu atalgojumu vīriešiem un sievietēm, OV L 45, 19.02.1975. Pieejams:  
<http://eur-lex.europa.eu/legal->

- [content/LV/TXT/?uri=CELEX:31975L0117&qid=1397309715883](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:31975L0117&qid=1397309715883) [aplūkots 2014.gada 12.aprīlī]
7. Padomes Direktīva 76/207 par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba, profesionālās izglītības un izaugsmes iespējām un darba apstākļiem, OV L 39, 14.02.1976. pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:01976L0207-20021005&qid=1397309544947> [aplūkots 2014. gada 12.aprīlī]
  8. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija), OV L 204, 26.07.2006. Pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&qid=1398157875122&from=LV> [aplūkots 2014.gada 18.aprīlī]
  9. Latvijas Republikas Satversme: LR likums. Pieejams <http://www.likumi.lv/>
  10. Civillikums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
  11. Latvijas Republikas Administratīvo pārkāpumu kodekss: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  12. Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  13. Darba aizsardzības likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  14. Darba likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv>
  15. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LR likums. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  16. Par skaidras naudas izmaksas ierobežošanu: Ministru kabineta 1999.gada 16.decembra rīkojums Nr.588. pieejams: <http://www.likumi.lv>
  17. Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību: Ministru kabineta 2013.gada 29.janvāra noteikumi nr.66. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  18. Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi: Ministru kabineta 2013.gada 27.augusta noteikumi nr.665. Pieejams: <http://www.likumi.lv/>
  19. Labour Code: Republic of Lithuania. Pieejams: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_e?p\\_id=391385](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_e?p_id=391385) [aplūkots 2014.gada 11.maijā]
  20. Employment Contracts Act: Republic of Estonia. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/530102013061/consolide> [aplūkots 2014.gada 11.maijā]

## Juridiskās prakses materiāli

1. Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2005.gada tiesu prakses apkopojums „Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu”. Pieejams: [http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi\\_Darba\\_likums.doc](http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc) [aplūkots 2014.gada 2.aprīlī]
2. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14.februāra spriedums Lietā Nr. SKC-67. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2007/cd140207.doc> [aplūkots 2014.gada 13.maijā]
3. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2008.gada 29.oktobra spriedums lietā Nr. SKC – 375. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2008/375-08.doc> [aplūkots 2014.gada 13.maijā]
4. Latvijas Republikas Augstākās Tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr.SKC-91. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/91-la%20da.doc> [aplūkots 2014.gada 11.aprīlī]
5. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā SKC-157. Pieejams: <http://www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/157-10.pdf> [aplūkots 2014.gada 13.aprīlī]
6. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2013.gada 8.maija spriedums lietā SKC-1482. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2013/1482-sk-2013.doc> [aplūkots 2014.gada 20.aprīlī]
7. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 27.marta spriedums lietā SKC – 1683. Pieejams: <http://at.gov.lv/files/files/skc-1683-2014.doc> [aplūkots 2014.gada 11.maijā]
8. Likumprojekts Nr.756/Lp11 “Grozījumi Darba likumā” <http://titania.saeima.lv/LIVS11/saeimalivs11.nsf/0/1016FA82F40AC4EFC2257BC50037F713?OpenDocument> [aplūkots 2014.gada 15.maijā]

Bakalaura darbs “Darba samaksa nodarbinātības attiecībās” izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē Civiltiesisko zinātņu katedrā.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autore:                      Sigita Goldšteina

**Rekomendēju / nerekomendēju** darbu aizstāvēšanai

Darba vadītāja: lektore Mag. iur. Velga Slaidiņa

Recenzents:

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā 19.05.2014.

Dekāna pilnvarotā persona:

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma:

komisijas sēdē 2014.gada \_\_\_\_\_

prot. Nr. \_\_\_\_\_. Vērtējums \_\_\_\_\_

Komisijas sekretārs: \_\_\_\_\_