

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
BIZNESA, VADĪBAS UN EKONOMIKAS FAKULTĀTE
FINANŠU UN GRĀMATVEDĪBAS NODAĻA

**DARBA SAMAKSAS TIESISKĀ REGULĒJUMA PROBLĒMAS
UN TO RISINĀJUMI LATVIJAS REPUBLIKAS
NORMATĪVAJOS AKTOS**

**Problems and their solutions of wage legal regulation in the
Latvian Republic's legislative acts**

DIPLOMDARBS

Profesionālā bakalaura studiju programma

Grāmatvedība, analīze un audits

Autore: Amanda Lapiņa

Studenta apliecības Nr. a112237

Darba vadītāja: Dr. ekon. asoc. profesore I. Millere

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteikto normu piemērošanas jautājumi saistībā ar darba samaksu tiek skatīti ļoti bieži, bet vēl joprojām pastāv vairākas problēmas attiecībā uz darba samaksu. Tādēļ diplomdarba tēma ir „Darba samaksas tiesiskā regulējuma problēmas un to risinājumi Latvijas Republikas normatīvajos aktos”. Darba mērķis ir veikt izpēti darba samaksas jautājumos, pamatojoties uz Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem un speciālo literatūru, lai sniegtu priekšlikumus problēmu, kas attiecas uz darba samaksu, risināšanai normatīvajā regulējumā.

Diplomdarba izstrādes rezultātā tika secināts, ka Darba likumā pastāv nevienlīdzība attiecībā uz darba algām, svētku dienām un ikgadējo atvaļinājumu, kā arī citas problēmas darba tiesiskajā regulējumā, kurām autore darbā sniedz risinājumus.

Atslēgvārdi: darba samaksa, vienlīdzīgu tiesību princips, darba alga, piemaksas, prēmijas, cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, svētku dienas, ikgadējais atvaļinājums.

ANNOTATION

Issues related to the application of the norms set by regulatory enactments of the Republic of Latvia regarding wages are considered very often, but there are still a number of problems with pay. Therefore, the theme of the diploma paper is „Problems and their solutions of wage legal regulation in the Latvian Republic's legislative acts”. The aim of the diploma thesis is to carry out research on wages and salaries on the basis of normative acts of the Republic of Latvia and special literature to provide suggestions for solving problems related to wages in the normative regulation.

As a result of the diploma thesis, it was concluded that the Labour Law has inequality in terms of salary, public holidays and annual leave, as well as other problems in the legal framework for which the author provides solutions.

Keywords: wages, the principle of equal rights, salary, supplements, bonuses, other rewards for work, public holidays, annual vacation.

SATURA RĀDĪTĀJS

Ievads	5
1. Darba samaksa un tās normatīvais regulējums	7
1.1. Darba samaksas jēdziens un tā nozīme tiesiskajā regulējumā	7
1.2. Vienlīdzīgu tiesību princips attiecībā uz darba samaksu	13
1.3. Darba laika veidi	18
2. Darba samaksas elementi.....	29
2.1. Darba alga un minimālā darba alga	29
2.2. Piemaksu sistēma	35
2.3. Prēmijas un cita veida atlīdzības	42
3. Autores konstatētās vienlīdzīgu tiesību principu piemērošanas problēmas Darba likumā .	52
3.1. Vienlīdzīgu tiesību principu piemērošanas problemātika saistībā ar darba algām	52
3.2. Vienlīdzīgu tiesību principa piemērošanas problemātika saistībā ar Latvijā noteiktajām svētku dienām	56
3.3. Vienlīdzīgu tiesību principu piemērošana darbiniekiem saistībā ar ikgadējo atvaļinājumu.....	62
Secinājumi	68
Priekšlikumi.....	71
Izmantotā literatūra un avoti.....	73
Pielikums	77
1.Pielikums Grāmatvedes D un K darba algas un stundu tarifa likmes pa 2019. gada mēnešiem	78

IEVADS

Darba samaksas jautājums ir bijis aktuāls vienmēr un tas ietekmē gan darba ņēmējus, gan darba devējus. Lielākajai daļai darbinieku tas ir galvenais ienākumu avots, tāpēc darbiniekam ir svarīgi zināt, cik viņš nopelnīs veicot attiecīgos darba pienākumus. Darba devējiem galvenais un lielākais saimnieciskās darbības izdevums ir darbiniekiem aprēķinātās darba samaksas, tāpēc arī darba devējiem ir svarīgi zināt un laikus prognozēt šo izmaksu apmēru, lai pārskata perioda beigās neciestu zaudējumus.

Tā kā Latvijas Republikas Satversmes 107. pantā ir iekļauts, ka „ikvienam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu,”¹ tad darba devējiem ir svarīgi nodrošināt darbiniekiem, bet darbiniekiem ir svarīgi saņemt atbilstošu darba samaksu paveiktajam darbam.

Latvijā darba samaksu regulē Darba likums un citi normatīvie akti, kas nosaka nodokļa likmes, neapliekamo minimumu, atvieglojumus, valsts minimālo darba samaksu par normālu darba laiku, piemaksu sistēmu, kā arī darba samaksas aprēķināšanas kārtību, kas ir jāievēro visiem darba devējiem.

Darba samaksas jautājumi ir skatīti un pētīti vairākos autoru darbos, zinātniskajos rakstos un periodiskajās literatūrās, kā arī bieži notiek strīdi starp darba devēju un darba ņēmēju par Darba likumā ietvertu normu piemērošanu, izejot par vairāku līmeņu tiesas, kuru pieņemtie lēmumi attiecībā uz dažādu normu piemērošanu bieži vien pat ir atšķirīgi. Tas liecina tikai par to, ka tiesnešiem pašiem ne vienmēr ir skaidrs kā attiecīgo likumdevēja ietvertu normu būtu nepieciešams piemērot. Tāpēc vēl joprojām pastāv vairākas neskaidrības attiecībā uz darba samaksu, kā piemērot attiecīgās normatīvajos aktos iekļautās normas, lai pareizi un korekti aprēķinātu darbinieka darba samaksu, kas arī pamato temata aktualitāti.

Diplomdarba mērķis ir veikt izpēti darba samaksas jautājumos, pamatojoties uz Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem un speciālo literatūru, lai sniegtu priekšlikumus problēmu, kas attiecas uz darba samaksu, risināšanai normatīvajā regulējumā.

Darba mērķa sasniegšanai tiek izvirzīti sekojoši uzdevumi;

1. Izanalizēt darba samaksas jēdzienu tiesiskajā regulējumā;
2. Novērtēt vienlīdzīgu tiesību principu attiecībā uz darba samaksu;
3. Izpētīt darba laika veidus un darba samaksas elementus;
4. Identificēt problēmas, kas parādās normatīvajos aktos darba samaksas jautājumā;
5. Izanalizēt iegūto informāciju, lai izstrādātu secinājumus un izvirzītu priekšlikumus problēmu risināšanu, kas saistītas ar darba samaksas jautājumiem.

¹ Latvijas Republikas Satversme, pieņemts 15.02.1922.

Atbilstoši diplomdarba izvirzītajam mērķim un uzdevumiem, darba struktūra tiek veidota trīs nodaļās. Attiecīgi pirmajā darba nodaļā autore pēta darba samaksas būtību normatīvajos aktos, lai varētu konstatēt problēmas darba samaksas jautājumos Latvijas likumdošanā. Otrajā nodaļā tiek analizēti darba samaksas elementi pamatojoties uz normatīvo aktu prasībām, lai novērtētu darba samaksas elementu ietekmi uz darba samaksu. Darba trešā nodaļa tiek veltīta vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma atainošanai attiecībā uz darba samaksas jautājumiem, lai parādītu problēmas normatīvajos aktos un sniegtu risinājumus situācijas uzlabošanai.

Darba izstrādes procesā tika izmantotas šādas pētījuma metodes: kvantitatīvā pētījuma metode, analīzes metode, induktīvā un deduktīvā pētījuma metode. Tāpat darbā tiek izmantotas matemātiskā pētījuma metode un salīdzinošā metode, ar kuru palīdzību tiek veikti dažādi aprēķini saistībā ar darba samaksu, lai uzskatāmi varētu analizēt atšķirības un izdarīt secinājumus.

Darbā ietvertais pētīšanas periods ir 2019. gads, lai parādītu problēmas, kas pastāv normatīvajā regulējumā, attiecībā uz darba samaksu šobrīd.

Diplomdarbā veiktais pētījums un analīze pamatojas uz LR likumdošanas aktu prasībām, internetā pieejamo informāciju, kā arī LR un ārvalstu autoru darbiem.

Diplomdarba teorētiskās un analītiskās daļas izstrādē tika izmantotas zemsvītras atsauces.

Tā kā diplomdarba izstrādes laikā tika lietoti tikai trīs saīsinājumi, tad darba autore nolēma atsevišķu saīsinājumu un apzīmējumu sarakstu neveidot, bet iekļaut to ievadā:

ANO – Apvienoto Nāciju organizācija;

IIN – iedzīvotāju ienākuma nodoklis;

SDO – Starptautiskā darba organizācija.

1. DARBA SAMAKSA UN TĀS NORMATĪVAIS REGULĒJUMS

1.1. Darba samaksas jēdziens un tā nozīme tiesiskajā regulējumā

Darba samaksa parādās brīdī, kad tiek nodibinātas darba attiecības, kas eksistē starp darbiniekiem un darba devējiem darba vietā. Darba attiecības sāk darboties brīdī, kad darbinieks pieliek pūles, lai savas prasmes un pieredzi nodotu darba devējam, apmaiņā pret kurām darba devējs dod darbiniekam darba samaksu.² Velga Slaidiņa savā grāmatā parāda darba attiecību patieso būtību, kam darba autore nevar nepiekrīst, ka „darba attiecības ir atbildības attiecības”.³ Darba devējs bez darbinieka nespētu sasniegt savus izvirzītos mērķus, bet darbinieks bez darba devēja nevarētu saņemt atalgojumu. Katrs šajās attiecībās dod otram sava veida atbildību – darbinieks savas prasmes un enerģiju, bet darba devējs darba samaksu.

Darba likuma 28. pants nosaka, ka „darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus”⁴, kas sasaucas kopā ar Civillikuma 2178. pantu, kurā teikts, ka „ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atbildību”.⁵ Tas nozīmē, ka darba attiecības parādās slēdzot darba līgumu, kurā darbinieks apņemas izpildīt visas savas noteiktās saistības pret darba devēju, proti, veicot uzdotos darbus, pakļaujoties darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs atbildina darbiniekam ar darba samaksu un labvēlīgiem darba apstākļiem. No šiem likuma pantiem var secināt, ka neatkarīgi no tā, ka ir nodibinātas darba attiecības, noslēdzot darba līgumu, darba samaksa tomēr var netikt aprēķināta, jo darba samaksa veidojas tikai pēc darba izpildes. Līdz ar to darbinieks vispirms veic darbu un tikai pēc tam saņem darba samaksu, ko maksā darba devējs par paveikto darbu. Darba neizpildes gadījumā darbiniekam nav tiesību pretendēt uz darba samaksu.

Starptautiskajā grāmatvežu terminu vārdnīcā darba samaksa tiek skaidrota, kā naudas maksājums darbiniekiem, ko parasti maksā katru mēnesi, izrakstot čeku vai uzreiz ieskaitot darbinieka bankas kontā.⁶ Darba samaksas jēdziena skaidrojumu var atrast arī vairākos Latvijas Republikas normatīvajos aktos, piemēram, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atbildības likuma 3. pantā darba samaksa tiek skaidrota, ka „darba samaksa šā likuma izpratnē ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas

² Kalniņa, L., Darba attiecību modernizēšana. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012. 10.lpp.

³ Slaidiņa, V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga, Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.155.lpp.

⁴ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁵ Latvijas Republikas Civillikums, pieņemts: 28.01.1937.

⁶ Clark, John O. E., Dictionary of International Accounting Terms, The Chartered Institute of Bankers, 2001. 186.lpp.

balvas”⁷, taču šī likuma subjekti ir tikai valsts un pašvaldību institūciju amatpersonas un darbinieki, līdz ar to attiecas tikai uz publisko nevis privāto sektoru. Galvenais darba tiesību regulators, kas skaidro darba samaksas jēdzienu un attiecas uz visiem darbiniekiem gan privātajā, gan publiskajā sektorā ir Darba likums, kuru Saeima ir pieņēmusi un Valsts prezidents izsludinājis 20.06.2001., bet kurš stājās spēkā 01.06.2002. Darba likuma 59. – 80. pants jeb precīzāk Darba likuma trešā sadaļa „Darba samaksa” nosaka darba samaksas kārtību Latvijas Republikā. Darba likuma 59. pantā likumdevējs ir skaidrojis darba samaksas jēdzienu, kurā pateikts, ka „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”.⁸ Likumdevējs skaidri ir noteicis, ka darba samaksa ir regulāra atlīdzība par darbu, bet, lai gūtu saprotamu priekšstatu par darba samaksas jēdzienu, ir jāsaprot termini „*regulāri*” un „*atlīdzība*”.

Regulāri izmaksājumu atlīdzību skaidro Darba likuma 69. panta pirmā daļa, kurā tiek norādīts, ka „darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī”.⁹ Likums būtībā nosaka, ka darba samaksa jāsaņem divas reizes mēnesī un tāds izmaksas biežums nozīmētu regulāri izmaksājamu atlīdzību, taču likums pieļauj arī izņēmumu attiecībā uz darba samaksas izmaksu vienu reizi mēnesī, ja darbinieks ar darba devēju vienojušies par šādu darba samaksas izmaksas regularitāti. Ingus Gailums skaidro, ka „šāda vienošanās var notikt vai nu parakstot vai grozot darba līgumu, vai arī noslēdzot atsevišķu vienošanos”.¹⁰ Taču tā kā Darba likumā nepārprotami norāda uz darba samaksas izmaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, tad darbiniekam ir tiesības prasīt un darba devējam nav pamata atteikumam izmaksāt divas reizes mēnesī. Tāpat darba devējs var noteikt arī biežāku darba samaksas izmaksas laiku, piemēram, reizi nedēļā, jo Darba likums nosaka, ka nevar būt retāk kā divas reizes mēnesī, līdz ar to darba samaksas izmaksas biežums ir atkarīgs no tā par kādu laiku vienojas darba devējs ar darbinieku. Tāpēc ir svarīgi darba līgumā, saskaņā ar Darba likuma 40. panta otrās daļas 6. punktu, iekļaut darba samaksas izmaksas laiku. Piemēram, ja atlīdzības izmaksa tiek noteikta reizi nedēļā, tad līgumā norāda darba samaksas izmaksājamo dienu kā katru nedēļas piektdienu, ja izmaksā divas reizes mēnesī – katra mēneša 1. un 15. datumu, ja izmaksā reizi mēnesī – katra mēneša 9. datumu, tādā veidā darba devējs ar darbinieku vienojas par darba samaksas regularitāti.

Tomēr, ja ir veidojusies situācija, kad darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts ar darba devēju vai arī tā aprēķināma par noteiktu laika posmu, tad darba samaksa atbilstoši paveiktajam darbam izmaksājama pēc darba pabeigšanas vai attiecīgā laikposma beigšanās, bet ne retāk kā reizi mēnesī, ko

⁷ Latvijas Republikas Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, pieņemts 01.12.2009.

⁸ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁹ turpat.

¹⁰ Gailums, I., Darba likums: komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28. – 99. pants) 2. grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 105. lpp.

nosaka Darba likuma 69. panta otrā daļa. Ruta Dindune komentējot šo Darba likuma pantu raksta, ka „šis nosacījums nosaka maksimālo darba samaksas laiku – viens mēnesis, nav pieļaujama situācija, ka darba samaksa notiek par diviem vai trim mēnešiem vienu reizi”¹¹. Karīna Platā komentārā norāda, ka „ja ar darbinieku noslēgts darba līgums, kas ir īsāks par mēnesi vai arī darba līgumā nolīgts veikt noteiktu darba apjomu noteiktā laika posmā, un šajā laika periodā nav paredzēts veikt darba samaksas izmaksu, tad darba samaksa izmaksājama pēc attiecīgā darba pabeigšanas vai nolīgta laikposma beigšanās, t.i., izbeidzoties darba tiesiskajām attiecībām.”¹² Tā kā precīza regulāri izmaksājamas atlīdzības skaidrojuma nav, tad darba autore no iepriekš izanalizētā izvērta regulāri izmaksājamas atlīdzības formulējumu, proti, ka regulāri izmaksājama atlīdzība ir atlīdzība par kuras izmaksas laiku darba devējs un darbinieks vienojās, noformējot darba tiesiskās attiecības, nosakot atlīdzības izmaksu vismaz vienu reizi mēnesī, pretējā gadījumā izmaksātā atlīdzība vairs nav uzskatāma kā regulāra atlīdzība.

Ja darba samaksas izmaksas diena iekrīt brīvdienā, kas var būt vai nu nedēļas atpūtas vai arī svētku diena saskaņā ar Latvijas Republikas likumu Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām, tad Darba likuma 69. panta trešā daļa regulē, ka darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas.¹³ Tas nozīmē, ja darba devējs ir noteicis darba samaksas izmaksas dienu mēneša 9. datumu un šis datums iekrīt sestdienā, tad darba devējam darba samaksa būs jāizmaksā vienu dienu ātrāk, šajā gadījumā piektdienā, mēneša 8. datumā, bet pie nosacījuma, ka uzņēmumā ir noteikta normāla piecu dienu darba nedēļa.

Skaidrojot terminu „atlīdzība” Civillikuma 2180. pantā teiks, ka „atlīdzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi”.¹⁴ Erlens Kalniņš komentēdams šo Civillikuma pantu raksta, ka „darba devējs un darbinieks var brīvi vienoties par to, kādā veidā (formā) darbiniekam dodama atlīdzība par paveikto darbu (darba samaksa) – naudā vai citās lietās (turklāt ne tikai atvietojamās lietās). Komentējamais pants neparedz darba devēja tiesību vienpusēji noteikt konkrētu darba samaksas veidu”.¹⁵ Tomēr Civillikuma 2187. pants skaidro, ka „darba devējam jāmaksā darbiniekam par darbu attiecīgā atlīdzība (2180. pantā). Ja darba devējs dod darbiniekam pārtiku un telpas, kur uzturēties un gulēt, šai pārtikai jābūt derīgai un pietiekošai, bet telpām – veselīgām”.¹⁶ Atlīdzība par darbu (darba samaksa) pēc vispārīgā principa uzskatāma arī par darbinieka iztikas līdzekli, tāpēc tā apveltīta ar alimentāru raksturu. Tāpēc darbiniekam dodamā pārtika un dzīvojamās telpas var izpausties arī kā atlīdzība par paveikto darbu (t.i., kā atlīdzība natūrā).¹⁷

¹¹ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.3.3. lpp.

¹² turpat 6.3.3. lpp.

¹³ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

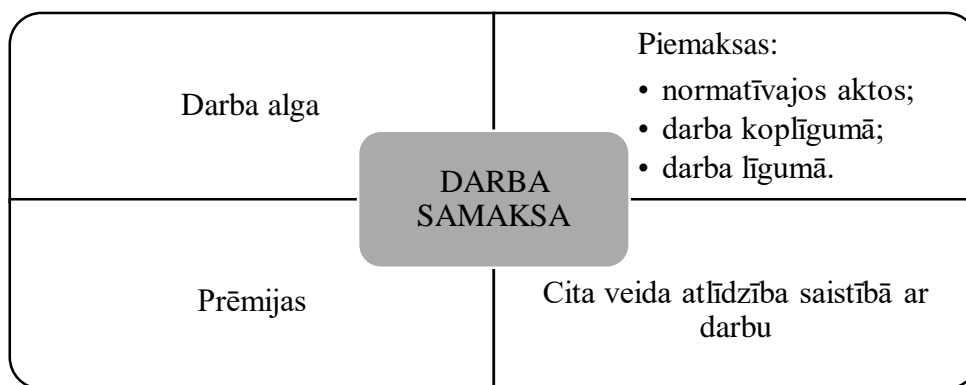
¹⁴ Latvijas Republikas Civillikums, pieņemts: 28.01.1937.

¹⁵ Torgāns K., Grūps A., Balodis K., Višņakova G., Petrovičs S., Kalniņš E., Bitāns A. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri saistību tiesības (1401. – 2400.p.). Rīga: Mans īpašums, 1998. 506.lpp.

¹⁶ Latvijas Republikas Civillikums, pieņemts: 28.01.1937.

¹⁷ Torgāns K., Grūps A., Balodis K., Višņakova G., Petrovičs S., Kalniņš E., Bitāns A. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri saistību tiesības (1401. – 2400.p.). Rīga: Mans īpašums, 1998. 506.lpp.

Ikdienā par atbildību, kuru darbinieks saņem no darba devēja, tiek lietoti jēdzieni „alga”, kā arī „samaksa”, šos jēdzienus kļūdaini uzskatot par sinonīmiem. Jēdziens „darba samaksa” ir plašāks jēdziens par „darba algu”,¹⁸ jo „darba samaksa” sastāv no vairākiem elementiem no kuriem „darba alga” ir tikai „darba samaksas” pamatelements. Tāpēc no Darba likuma 59. pantā minētā var sagrupēt darba samaksas elementus četrās grupās (skat. 1.1. att.).



1.1.att. Latvijas Republikā noteiktie darba samaksas elementi 2019. gadā

Autores veidots attēls. Avots: Latvijas Republikas Darba likumu, pieņemts 20.06.2001.

Tomēr, neskatoties uz darba samaksas elementiem, kas iekļauti Darba likuma 59. pantā, kā arī par iepriekš izsecināto par darba samaksu, kas tiek izmaksāta pēc darba izpildes saskaņā ar Darba likuma 28. panta otro daļu, likumā pastāv arī izņēmuma gadījumi, kuriem iestājoties darba devējam nākas izmaksāt atbildību gadījumos, kad darbinieks nemaz nav veicis nolīgto darbu. Darba devējam saskaņā ar Darba likuma 73. un 74. pantu ir pienākums maksāt atbildību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ. Likuma 73. pants norāda uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksu, taču saskaņā ar 74. pantu darba devējam ir pienākums izmaksāt noteikto atbildību gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, kā arī darba devējam ir pienākums izmaksāt atbildību, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve), pretējā gadījumā darbinieks nolīgto atbildību nesaņem.¹⁹ Ar dīkstāvi jāsaprot situācija, kad darbinieks ir gatavs veikt darba pienākumus, bet darba devējs tādu vai citādu apsvērumu dēļ to nenodrošina vai nespēj nodrošināt ar darbu. Cēloņi tam var būt visdažādākie – izejvielu trūkums, pārrāvums tehnoloģiskajā procesā kādas iekārtas defekta dēļ, organizatoriskās problēmas vai arī pasūtījumu trūkums uzņēmumam. Ja darbinieks pats ir vainojams pie

¹⁸ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 130.lpp.

¹⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

dīkstāves iestāšanās, viņš nesaņem paredzēto izpeļņu, kā arī tam var nākties atļidzināt darba devējam radītos zaudējumus.²⁰

Neskatoties uz to, ka Civillikuma 2180. pantā noteikts, ka „atļidzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi”²¹, Darba likuma 70. panta pirmajā daļā noteikts, ka „darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā”.²² Tas norāda uz pretrunām divos normatīvajos aktos. Likumdevējs šo jautājumu ir atrisinājis gan ar Darba likuma palīdzību, gan arī ar Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likumu. LR Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likuma 9. panta 6. daļā norādīts, ka „vienāda juridiskā spēka tiesību normām, piemēro jaunāko tiesību normu (noteicošais ir tiesību normas pieņemšanas datums)”.²³ To pašu likumdevējs iekļāvis Darba likuma 28. panta trešajā daļā norādot, ka „darba līgumam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi”.²⁴ Līdz ar to šajā gadījumā Civillikumam ir ierobežota nozīme un par primāro normatīvo regulējumu šajā situācijā likumdevējs skaidri ir noteicis Darba likumu, kurā darba samaksa tiek izmaksāta vienīgi naudā. Taču lasot Darba likuma 70. pantu tālāk var redzēt, ka likumdevējs pieļauj, ka „darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ka darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies”.²⁵ Tas nozīmē to, kamēr darba devējs ar darbinieku nav vienojušies par bezskaidras naudas pārskaitījumu uz norēķinu kontu, darba devējam nav tiesības vienpusēji pieņemt šādu lēmumu, proti, izmaksāt darba samaksu bezskaidrā veidā, bet nākas izmaksāt atalgojumu saskaņā ar Darba likuma 70. pantā noteikto izmaksas veidu - skaidrā naudā.

Mūsdienās tehnoloģijas ir attīstījušās tik strauji, ka šobrīd ikvienam cilvēkam jau ir savs privātais norēķinu konts kādā no Latvijas vai ārvalstu strādājošajām bankām. Šīs kredītiestādes piedāvā drošu, efektīvu un ātru darba samaksas izmaksas veidu, proti, bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu uz darbinieka norēķinu kontu. Lielākā daļa strādājošo jau šobrīd saņem darba samaksu bezskaidrā veidā, līdz ar to darba autore uzskata, ka Darba likumā iekļautā norma par darba samaksas izmaksu skaidrā naudā ir novecojusi un to būtu nepieciešams modernizēt, jo mūsdienās nauda vairs nav tikai papīra vai monētu veidā.

Papētot dziļāk šo jautājumu autore noskaidroja, ka 1999. gada 16. decembrī Ministru kabinets izdeva rīkojumu Nr. 588 Par skaidras naudas izmaksas ierobežošanu, kur valsts budžeta iestāžu vadītājiem uzlika par pienākumu „nodrošināt valsts budžeta iestāžu darbinieku atalgojumu izmaksu un iestāžu komandējumu un saimniecības izdevumu samaksu, izmantojot bezskaidras naudas norēķinus”²⁶. Līdz ar to valsts budžeta iestādēs jeb publiskajā sektorā šo uzskatījumu par darba samaksas izmaksu bezskaidras

²⁰ Gailums, I., Darba likums: komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28. – 99. pants) 2. grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 134. lpp.

²¹ Latvijas Republikas Civillikums, pieņemts: 28.01.1937.

²² Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

²³ Latvijas Republikas Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likums, pieņemts 31.05.2012.

²⁴ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

²⁵ turpat.

²⁶ Par skaidras naudas izmaksas ierobežojumu, Latvijas Republikas MK rīkojums Nr. 588, 16.12.1999.

naudas veidā pieņēma jau pagājušajā gadsimtā, proti, 20 gadus atpakaļ, bet Darba likumā vēl joprojām stāv kā galvenais izmaksas veids – skaidra nauda.

Šobrīd nepastāv neviena darba devēju vai darba ņēmēju grupa, kurai nebūtu norēķinu konts, tāpēc argumenti par to, ka nebūtu iespējams veikt grozījumus attiecībā uz izmaksas veidu nebūtu pamatojami. Tāpat darba devējam par savu darbinieku ir jāmaksā ieturētie nodokļi, kur vienīgais maksājamais veids ir ar pārskaitījumu uz valsts kases norēķinu kontiem, līdz ar to arī darba samaksas pārskaitīšana darba devējam nesagādātu nekādas problēmas. Darbiniekiem arī vieglāk ir saņemt darba samaksu norēķinu kontā, jo, izmaksājot skaidrā naudā, darbiniekam ir jātērē savs pārtraukuma laika vai pēc darba laiks, lai dotos saņemt nopelnīto darba samaksu, bet darba devējam, lai izmaksātu skaidrā naudā ir jādodas izņemt naudu no norēķinu konta, kas prasa papildus līdzekļus.

Autore uzskata, ka Darba likumā noteiktais darba samaksas izmaksas veids – skaidrā naudā – rada arī problēmas valsts ekonomikā. Vairākus gadus valsts cīnās, lai samazinātu valstī esošo ēnu ekonomiku, kur viena no galvenajām komponentēm ir „aplokšņu algas”. Darba devēji redzot, ka Darba likumā pamata nostādne darba samaksas izmaksai ir skaidra nauda, var pieņemt sev par izdevīgu šo nostādni un maksāt darbiniekiem skaidrā naudā, tāpat arī darbinieki var prasīt darba devējam darba samaksas izmaksu skaidrā naudā. Darba samaksas izmaksa skaidrā naudā ir daudz grūtāk izsekojama, tādēļ radot labvēlīgu apstākļus noziedīgi iegūtu līdzekļu legalizēšanai. Tāpat izmaksājot darba samaksu skaidrā naudā, darba devēji var rīkoties negodprātīgi, proti, neatspoguļojot atskaitēs patieso izmaksāto darba samaksas apmēru, tādā veidā veicinot valstī ēnu ekonomiku. Autore uzskata, ka grozot Darba likuma pantu par labu bezskaidrai naudai ar pārskaitījumu uz darbinieka norēķinu kontu, varētu daļēji samazināt ēnu ekonomikas daļu, ko veido „aplokšņu algas”, jo bezskaidrais norēķinu veids ierobežotu negodprātīgus darba devējus, kas izmanto šobrīd esošo normu, lai nemaksātu nodokļus, tādejādi arī darbinieki gūtu pārliecību, ka par izmaksāto darba samaksas summu uz norēķinu kontu būs samaksāti arī nodokļi. Tāpat šī norma ļautu vieglāk sekot līdz strādājošo izmaksātajām darba samaksas summām un valstij būtu vieglāk cīnīties ar tādiem darbiniekiem, kas nemaksā alimentus vai atrodas parādos, jo ar bezskaidras naudas norēķinu veidu nebūtu iespējams noslēpt gūtos ienākumus.

Autoresprāt, grozot šo likuma normu valsts būtu tikai ieguvēja gan attiecībā uz negodīgiem darba devējiem, kas nenomaksā par saviem darbiniekiem nodokļus, gan attiecībā uz negodīgiem darbiniekam, kas vēlas slēpt savus ienākumus no tiesu izpildītājiem. Kopumā autore Darba likumā ierakstīto uzstādījumu par darba samaksas izmaksas veidu skaidrā naudā vērtē kā zināmu problēmu valsts ekonomikā, kuru, pateicoties mūsdienu tehnoloģijām, varētu samazināt, jo apgalvot, ka darba samaksas izmaksa bezskaidras naudā likvidēs 100% „aplokšņu algas” Latvijā, būtu nepareizi. Tāpēc darba autore ieteiktu Latvijas Republikas Saeimai veikt grozījumus Darba likuma 70. pantā. Grozījumā attiecībā uz Darba likuma 70. pantu būtu jāiekļauj bezskaidras naudas izmaksas veidu kā pamatu, bet, pieļaujot vēl šobrīd skaidras naudas izmaksas veidu attiecīgajām nozarēm, kurām varētu būt grūtības ar bezskaidras

naudas samaksu saviem darbiniekiem, piemēram, zemnieku un zvejnieku saimniecībām. Autores priekšlikums ir virzīt likumprojektā šādu Darba likuma 70. panta redakciju – „darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā, ja darba devējs ar darbinieku par to ir vienojušies un darba devējam saimnieciskās darbības rakstura dēļ sagādā papildus izmaksas un grūtības nodrošināt darba samaksu bezskaidrā naudā”.

Pēc darba samaksas jēdziena un tā būtības izpētes normatīvajos aktos, svarīgs un aktuāls jautājums ir par darba samaksas vienlīdzīguma principu, kas dod vienādas tiesības visiem darbiniekam, saņemt vienādu atalgojumu neatkarīgi no dzimuma, personas rases, reliģiskās piederības un citiem apstākļiem, tāpēc nākamajā apakšnodaļā autore apskatīs vienlīdzīgu tiesību principu attiecībā uz darba samaksu.

1.2. Vienlīdzīgu tiesību princips attiecībā uz darba samaksu

Vienlīdzīgu tiesību princips atrodams vairākos gan ārvalstu, gan Latvijas Republikas normatīvajos aktos. Ne tikai Eiropas Savienības jurisdikcijā tiek atrunāts šis princips, bet tas atrodams arī tādās organizācijās kā Apvienoto Nāciju organizācijā un Starptautiskajā Darba organizācijā .

Eiropas Savienības līmenī vienādas darba samaksas princips ir ietverts Līguma par Eiropas Savienības darbību 157. pantā, kas noteic, ka visas dalībvalstis nodrošina, lai tiktu ievērots princips, ka vīrieši un sievietes par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu saņem vienlīdzīgu darba samaksu, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 5. jūlija direktīvā 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos. Saskaņā ar ES tiesas judikatūru par vienlīdzīgu darba samaksu uzskatāmi tādi darba samaksas veidojošie elementi kā iemaksas privātajos pensiju fondos, ko darba devējs veic par saviem darbiniekiem, atlaišanas pabalsts, kompensācija par prettiesisku atlaišanu, darba devēja maksātais slimības pabalsts, kompensācija par darba devēja nozīmēto kursu apmeklējumu, prēmijas, kā arī citi darba samaksas elementi. Būtībā Eiropas Savienības tiesas judikatūra norāda, ka darba samaksas elementi vienlīdzīgas darba samaksas nozīmē ietver jebkuru atlīdzību, izņemto darba devēja veiktās iemaksas valsts obligātajai sociālajai apdrošināšanai.²⁷ Tas nozīmē, ka jebkurā, t.sk., arī papildus atlīdzībā nevar pastāvēt diskriminācija, piemēram, darba devējs darbiniekiem liek apmeklēt apmācības kursus vai iziet ikgadējo veselības pārbaudi, kur, piemēram, vīrietim apmaksā pilnā apmērā, bet sievietei tikai daļēji. Šāda situācija nevarētu tikt pieļauta, ja darbinieki dara vienādu darbu, pildot vienādus darba pienākumus, kā arī apmeklējamie kursi vai veselības pārbaudes darba devējam ir jānodrošina vienādas vai līdzvērtīgas.

ANO Starptautiskajā cilvēktiesību deklarācijā 23. panta otrajā daļā teikts, ka „katram cilvēkam, bez jebkādas diskriminācijas, ir tiesības uz vienādu atlīdzību par līdzvērtīgu darbu”, bet trešajā daļā teikts,

²⁷Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 133.lpp.

ka „katram strādājošajam ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu darba algu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei. Nepieciešamības gadījumā tā jāpapildina ar citiem sociālās nodrošināšanas līdzekļiem”.²⁸ ANO skaidri pasaka, ka par līdzvērtīgu darbu pienākas vienāda darba samaksa, nepieļaujot diskrimināciju pret darbiniekiem. Tāpat ir jānodrošina apmierinoša darba samaksa, kuru nepieciešamības gadījumā jāpapildina ar citiem līdzekļiem, lai nodrošinātu cienīgu dzīvi, kas saistībā ar LR normatīvo aktu prasībām nozīmē, vismaz valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas apmērā.

SDO 1951. gada konvencija Nr. 100 „Par vienlīdzīgu atlīdzību” 1. pantā ir izskaidrots, ka termins „atlīdzība” ietver regulāro, pamata vai minimālo darba samaksu vai algu, kā arī jebkuru citu tieši vai netieši maksājumu atalgojumu, ko darba devējs maksā skaidrā naudā vai natūrā un kas saistīta ar darbinieka nodarbināšanu; savukārt termins „vienlīdzīga atlīdzība vīriešu un sieviešu kārtas strādniekiem par vienādu darbu” attiecas uz atlīdzības likmēm, kas noteiktas bez dzimuma diskriminācijas, kā arī valstī tiek veicināta objektīva amatu novērtējumu izstrādāšana, pamatojoties uz veicamā darba raksturu.²⁹ Darba devējam nosakot darba samaksu, vienlīdzīgus tiesību principus jāievēro ne tikai uz skaidrā naudā izmaksāto darba samaksu, bet arī uz jebkādā veidā izmaksāto atlīdzību saistībā ar darbu.³⁰ Šajā konvencijā tika uzsvērts, ka šis princips ir īstenojams gan ar valsts likumdošanu, gan ar likumā noteikto atalgojuma noteikšanas sistēmu, gan ar kolektīvo līgumu starp darba devējiem un darbiniekiem.³¹ No tā izriet, ka darba samaksas vienlīdzīgums starp vīriešiem un sievietēm var tikt nodrošināts tikai nepieļaujot diskrimināciju, tāpēc likumdevējs iekļāvis diskriminācijas aizlieguma principu Latvijas Republikas normatīvajos regulējumos.

Latvijas likumdošanā vienlīdzības princips parādās gan Latvijas Republikas Satversmē, gan Darba likumā. Satversmes 8. nodaļā „Cilvēka pamattiesības” 91. pantā skaidri teiks, ka „visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas”.³² Šis likuma pants norāda, ka ikvienam cilvēkam ir vienādas tiesības uz visiem tiesību principiem un normām, nepieļaujot nevienlīdzīgu attieksmi. Pantā ir iekļauts gan vienlīdzības, gan diskriminācijas aizlieguma princips.

Tāpat LR Satversmē ir ierakstīts pants par vienlīdzību attiecībā uz darba samaksu un atpūtu, ko nosaka 107. pants, ka „ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu”.³³ Šis Satversmes pants norāda uz darba samaksas un atpūtas vienlīdzības principu attiecībā uz ikvienu darbinieku. Taču Satversmes 107. pantā jēdziens „*ikviens darbinieks*” nav lietojams vienā

²⁸ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejams

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/lat.pdf [skatīts 24.03.2019.]

²⁹ Balodis, R. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Sagatavojis autoru kolektīvs. Zinātniskais vadītājs R. Balodis. Rīgā.: Latvijas Vēstnesis. 2011. 508.lpp.

³⁰ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 133.lpp.

³¹ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.1.7 lpp.

³² Latvijas Republikas Satversme, pieņemts 15.02.1922.

³³ turpat.

nozīmē. Latvijas tiesību sistēmā ar jēdzienu „darbinieks” tradicionāli tiek saprasts darba tiesisko attiecību subjekts. Atbilstoši Darba likuma 3. pantam „darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā”. Tas nozīmē, ka par darbinieku uzskatāma tikai persona, kura ir nodibinājusi darba tiesiskās attiecības, noslēdzot ar darba devēju darba līgumu. Citas personas, kuras tiek nodarbinātas, neslēdzot darba līgumu, juridiskā ziņā nav uzskatāmas par darbiniekiem darba tiesību izpratnē.³⁴ Tomēr darba tirgū ir iesaistīti ne tikai darba tiesisko attiecību subjekti, bet arī citu tiesisko attiecību, kas saistītas ar personas nodarbināšanu, piemēram, valsts civildienesta ierēdņi, prokurori, tiesneši, militārā dienestā esošas personas u.c. Personas, kuru nodarbinātības attiecības netiek dibinātas uz darba līguma pamata, izslēgšanu no Satversmes 107. pantā ietverto tiesību subjektu loka un šī panta attiecināšanu tikai uz darba tiesisko attiecību subjektiem – darbiniekiem – izraisītu minēto sociālo un ekonomisko tiesību nepamatotu ierobežošanu ievērojamam skaitam cilvēku. Tādējādi par Satversmes 107. pantā ietverto tiesību uz darba samaksu un tiesību uz atpūtu subjektiem atzīstami ne tikai „darbinieki”, bet arī citas fiziskas personas, kuras, īstenojas 106. pantā noteiktās tiesībās uz darbu, ir brīvi izvēlējušās nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai, jo tiesības uz darbu ir cieši saistītas ar tiesībām uz darba samaksu un atpūtu. Satversmes tiesa ir norādījusi, ka Satversmes 106. pantā garantētās tiesības attiecas arī uz tādām profesijām, kurās nodarbinātības tiesiskās attiecības netiek dibinātas uz Darba likumā regulētā darba līguma pamata. Satversmes 107. pantā noteiktās pamattiesības attiecas uz ikvienu personu, kas strādā algotu darbu, tādējādi algota darba veikšana ir noteikta par būtiskāko kritēriju, kas nosaka, vai persona ir apveltīta ar Satversmes 107. pantā noteiktajām tiesībām. Ar algota darba veikšanu būtu saprotami gadījumi, kad fiziska persona par atbildību veic noteikta veida darbu otras konkrēto tiesisko attiecību (piemēram, darba tiesiskās attiecības, valsts dienesta attiecības) puses vadībā, pakļaujoties noteiktai kārtībai un rīkojumiem.³⁵

Latvijas Republikas Satversmē tika minētas vadlīnijas vienlīdzīguma principam, bet Darba likumā attiecībā uz darba tiesiskajām attiecībām šis vienlīdzīgu tiesību princips izklāstīts detalizētāk. Satversme 107. pants norāda uz vienlīdzīgu tiesību principu, kas arī tiek atspoguļots Darba likuma 7. panta pirmajā un otrajā daļā teikts, ka „ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Šīs paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas – neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem”.³⁶ Darba likuma 7. panta pirmā daļa ieliek

³⁴ Balodis, R. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības. Sagatavojis autoru kolektīvs. Zinātniskais vadītājs R. Balodis. Rīgā.: Latvijas Vēstnesis. 2011. 504.lpp.

³⁵ turpat 505.lpp.

³⁶ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

pamatus taisnīgiem darba apstākļiem un samaksai darba tiesisko attiecību ietvaros.³⁷ Vēršoties uz līdztiesības un nediskriminācijas principu ieviešanu un nostiprināšanu darba tiesībās.³⁸

Savukārt attiecībā uz darba samaksu Darba likuma 60. pantā norādīts, ka „darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu”³⁹

Saskaņā ar vienlīdzīgu tiesību principu ikvienam ir tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Jebkāda diskriminācija saistībā ar izmaksājamo darba samaksu ir aizliegta.⁴⁰ Ingus Gailums komentārā norāda, ka „likums nosaka, ka par vienu un to pašu darbu, tas ir – par vienu un to pašu pienākumu pildīšanu, ja paveikts vienāds darba daudzums, darba devējam jāmaksā vienāda atlīdzība. Nav pieļaujams, ka viena dzimuma pārstāvji par vienu un to pašu darbu saņem atšķirīgu atlīdzību. Ja darba devējs vienāda darba darītājiem maksā atšķirīgu algu atkarīgā no dzimuma, tad diskriminētie var prasīt atlīdzību (neizmaksāto starpību) par visu periodu, kad pieļauts pārkāpums, taču nepārsniedzot divu gadu robežu, kā to nosaka Darba likuma 31. pants”⁴¹ „visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš”⁴²

Vienlīdzīgas darba samaksas princips nozīmē, ka darbiniekam ir tiesības uz vienlīdzīgu darba samaksu par tādu pašu vai vienlīdzīgas vērtības darbu neatkarīgi no dzimuma.⁴³ Te parādās nepieciešamība skaidrot divus terminus „*tāds pats darbs*” un „*vienādas vērtības darbs*”. Labklājības ministrija šo skaidro, ka „darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par:

1. „tādu pašu darbu” gadījumā, ja sievietes un vīrieši veic pēc sava rakstura vienādu darbu, arī tad, ja atšķiras darba nosaukums. Atšķirības darba samaksā var tikt pamatotas tikai ar objektīviem faktoriem, kas nav saistīti ar dzimumu, piemēram, kvalifikāciju vai pieredzi.
2. „vienādas vērtības darbu” gadījumā, ja sieviete (vai vīrietis) veic darbu, kas, lai gan pēc sava rakstura atšķiras no darba, ko veic otra dzimuma pārstāvis, tomēr pēc savas būtības ir vienādas vērtības. Lai noteiktu, vai darbs, ko veic vīrietis un sieviete ir vienādas vērtības, ir jāveic darba salīdzināšana, t.i., jānovērtē darba pienākumu raksturs un prasības, kas

³⁷ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 20.lpp.

³⁸ Gailums, I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. (A un B daļa) 1. grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 22. lpp.

³⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁴⁰ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 132.lpp.

⁴¹ Gailums, I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. C daļa (28. – 99. pants). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 108. lpp.

⁴² Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁴³ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 133.lpp.

izvirzītas attiecīgajam darbiniekam, piemēram, nepieciešamās prasmes, atbildības pakāpe utt.’⁴⁴

Pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvām un tiesu precedentiem par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumiem darba samaksas jautājumos, tiek pieņemts, ka:

1. „tāds pats darbs” ir identisks darbs gan nosaukuma, gan darba apstākļu, pienākumu, tiesību un atbildības jomā, gan noteikto zināšanu un prasmju jomā;
2. „vienādas vērtības darbs” ir darbs, kas ir vienlīdz vērts, ņemot vērā tā prasības un noslogotību. Lai izvērtētu, vai konkrēti amati ir vienādas vērtības, darba devējam jāveic to novērtēšana, kuru savukārt nedrīkst jaukt ar darbinieka novērtēšanu. Amatu novērtēšanā par pamatu izmanto amatam noteiktās prasības: nepieciešamās zināšanas un prasmes, noteikto pienākumu un piešķirto tiesību apjomu, kā arī izrietošās atbildības pakāpes.⁴⁵

Salīdzinot Labklājības ministrijas un 2006. gada 5. jūlija Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvu 2006/54/EK (turpmāk Eiropas direktīva 2006/54/EK) un tiesu precedentu pieņemtajiem skaidrojumiem, var redzēt, ka tie ir samērā līdzīgi. Tomēr Labklājības ministrija norāda, ka „tāds pats darbs” attiecināms uz darbu, ja darba nosaukumi ir atšķirīgi, bet Eiropas direktīvā 2006/54/EK, ja darbs ir ar identisku darba nosaukumu, kas norāda uz to, ka Labklājības ministrija ir plašāk pavērsusi terminu nekā Eiropas direktīva 2006/54/EK. Tomēr definējot „vienādas vērtības darbu” gan Labklājības ministrija, gan Eiropas direktīva 2006/54/EK pasaka vienu un to pašu, ka darbi atšķiras pēc sava rakstura, tomēr prasmes, zināšanas, atbildība un citas prasības ir vienādā vērtībā.

Tā kā darbinieks veic pirmreizējo uzraudzību par vienlīdzīgu darba samaksu, tad darbiniekam ir tiesības zināt ne tikai savu darba līgumā nolīgto darba samaksas apmēru, bet arī citiem amatiem noteikto darba samaksas apmēru, līdz ar to darba devēja noteiktā prasība, ka darba līgumā nolīgtā darba samaksa ir komercnoslēpums, nav pamatota.⁴⁶

Lai arī Darba likuma 60. pantā noteikts, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm, tomēr, pamatojoties uz Darba likuma 7. panta otro daļu un 29. panta deviņo daļu, diskriminācijas aizliegums, nosakot darba samaksu, attiecas arī uz diskrimināciju, pamatojoties uz vecuma, nacionālo vai sociālo izpausmi u.c.⁴⁷

⁴⁴ III Vienlīdzīgu tiesību princips, Labklājības ministrija, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/DDR_03.pdf [skatīts 05.04.2019.]

⁴⁵ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.1.9 lpp.

⁴⁶ turpat 6.1.10 lpp.

⁴⁷ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 132.lpp.

Autore secina, ka vienlīdzīgu tiesību princips vijās cauri vairākiem normatīvajiem aktiem, kā arī Latvijā to ietekmē ārējie normatīvie regulējumi no ES, ANO un SDO puses. Vienlīdzīgumu attiecībā uz darba samaksu var panākt nediskriminējot darbiniekus ne pēc kāda veida personiskajām, nacionālajām, sociālajām un cita veida pazīmēm. Šis nosacījums parādās gan ārējos, gan Latvijas normatīvajos aktos. Tas attiecas gan uz darba samaksu naudas izteiksmē, gan uz cita veida atlīdzību, kas ir saistīta ar darbu. Līdz ar to darba autore secina, ka Darba likums 60.pants nav jāvērtē viennozīmīgi tikai un vienīgi attiecībā uz sievietu un vīriešu darba samaksas vienlīdzību. Šis vienlīdzības princips attiecībā uz darba samaksu attiecas arī uz viena dzimuma cilvēkiem, kuru diskriminācija ir pamatojoties uz darbinieku vecumu, reliģiskām vērtībām, nacionālo un sociālo izcelsmi vai citiem apstākļiem, kuri minēti Darba likuma 7. panta otrajā daļā. Vienādi vērtīgam darbam neatkarīgi no tā nosaukuma, kurā darbiniekiem ir vieni un tie paši darba pienākumi, nevar pastāvēt atšķirība attiecībā uz atalgojuma, pretējā gadījumā darbiniekam ir visas tiesības celt prasību pret darba devēju un atgūt neizmaksāto atlīdzību par periodu, kas nepārsniedz divus gadus.

Tā kā iepriekš tik pētīts darba samaksas jēdzienu un tā būtību, kā arī vienlīdzīguma princips attiecībā uz darba samaksu, tad svarīgs un aktuāls jautājums, kas attiecas uz darba samaksu ir darba laiks no kura tiek rēķināta darba samaksas strādājošajiem, tāpēc darba autore nākamo apakšnodaļu velta darba laika veidu izpētei.

1.3. Darba laika veidi

Darba laiks tiek regulēts Darba likuma 31. nodaļā „Darba laika vispārīgie noteikumi”, kur 130. pantā tiek skaidrots, ka „darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Darba laika sākumu un beigu nosaka darba kārtības noteikumos, maiņu grafikos vai darba līgumā”.⁴⁸ No šī panta izriet, ka darba laika izpratnē ir svarīgi divi nosacījumi, proti, ka darbinieks veic darbu un ka atrodas darba devēja rīcībā. Tas nozīmē, ka jāizpildās abiem nosacījumiem, lai Darba likuma izpratnē tiktu uzskatīts noteiktais laiks par darba laiku. Taču pastāv arī situācijas, kad darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, bet neveic savus darba pienākumus, jo darba devējs nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības, līdz ar to veidojas dīkstāve. Veidojoties darbiniekiem dīkstāve, viņi vienalga atrodas darba devēja rīcībā un ir gatavi veikt darbu, tāpēc dīkstāves laiks arī ir jāieskaita darba laikā.

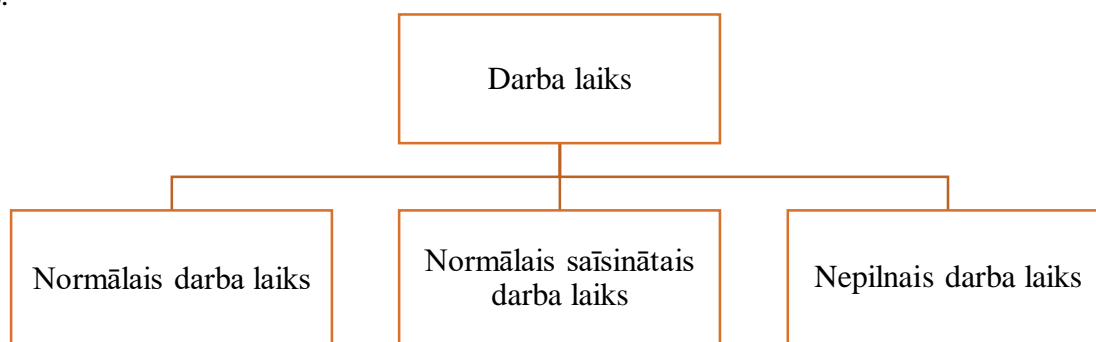
Karīna Platā, komentējot šo likuma pantu, skaidro, ka „nosacījums, ka darbinieks veic darbu, saistīts ar tiešo pienākumu izpildi atbilstoši darba līgumam, bet nosacījums, ka darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, saistīts ar iespējamu dīkstāves iestāšanos, kuras laikā darba devējs ir tiesīgs darbinieku

⁴⁸ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

nodarbināt darba līguma neparedzētos darbos”.⁴⁹ Taču raugoties likuma formulējumā, autore viennozīmīgi nepiekrīt Karīnas Platās viedoklim par šo likuma pantu. Šāds skaidrojums būtu ticamāks, ja likumdevējs saistot divus vienlīdzīgus teikuma izteicējus – „veic darbu” un „atrodas darba devēja rīcībā” – būtu lietojis vārdu „vai”, tad varētu uzskatīt, ka visas situācijas, kad darbinieks veic darbu vai atrodas darba devēja rīcībā tiktu uzskatītas par darba laiku. Tāpēc par galveno, autoresprāt, darba laika izpildīšanās nosacījumu būt uzskatāms brīdis, kad darbinieks atrodas darba devēja rīcībā un tikai pēc tam veic darba pienākumus, jo laikā, kad darbinieks veic darbu viņš jebkurā gadījumā atrodas darba devēja rīcībā un šeit nevar veidoties situācija, kad darbinieks veicot darbu neatrastos darba devēja rīcībā, taču darbinieks var atrasties darba devēja rīcībā, bet neveikt darbu. Pēc būtības likuma pants ir saprotams un to nebūtu nepieciešams grozīt, jo Darba likuma 74. pantā ietverts, ka darbinieka saistības ir izpildītas un par to tiek maksāta vidējā izpeļņa, ja ir veidojusies dīkstāve.

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, tiek skaidrots, ka „darba laiks ir jebkurš laikposms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi”,⁵⁰ kur vispirms tiek norādīts, ka darba ņēmējs strādā darba devēja labā un tikai pēc tam veic savu darba pienākumus. Līdz ar to direktīvā tiek korektāk norādīts laika posmu, kas jāuzskata par darba laiku, nekā tas ir rakstīts Darba likumā.

Izpētot Darba likumu, autore secināja, ka likumdevējs ir izšķīris trīs darba laika veidus (skat. 1.2 att.).



1.2. att. Darbinieku darba laika veidi Latvijā

Autores veidots attēls. Avots: Latvijas Republikas Darba likumu, pieņemts 20.06.2001.

Darba likumā ir noteikti trīs darba laika veidi – normālais darba laiks, normālais saīsinātais darba laiks un nepilnais darba laiks. Šos darba laikus saskaņā ar Darba likumā noteikto atsevišķi var organizēt kā nakts darbu, maiņu darbu vai summētajā darba laikā.

⁴⁹ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 9.1.2 lpp.

⁵⁰ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, pieņemta 04.11.2003.

Par normālu darba laiku tiek uzskatīts Darba likuma 131.panta pirmās daļas skaidrojums, ka „darbinieka normālais dienas laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Dienas darba laiks šā likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā”.⁵¹ Tas nozīmē, ka par normālo darba laiku uzskata dienas vai nedēļas ietvaros, proti, dienas laikā par normālu darba laiku uzskata ne vairāk kā 8 stundas, bet nedēļas laikā ne vairāk kā 40 stundas. Tā kā likumdevējs ir noteicis, ka dienas darba laiks ir diennakts periods, tad tas skaidri norāda, ka darbiniekus var nodarbināt gan dienas, gan nakts laikā, taču ievērojot šo normālā darba laika kritērijus.

Likuma 131. panta otrā daļa pieļauj, ka „ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, cita nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu”.⁵² Ingus Gailums komentējot šo pantu skaidro, ka „ja darba devējs darbinieku kādu dienu nodarbina par vienu stundu mazāk, tad citā dienā par šo stundu darba laiku var pagarināt. Taču šeit teiktajam ir vairāki ierobežojumi. Tā, piemēram, ja ir noteikta piecu dienu darba nedēļa, tad šīs pagarinātās darba dienas ilgums nedrīkst pārsniegt vienu stundu un darba laiks pārsniegt deviņas darba stundas. Turklāt jāņem vērā otrs ierobežojums – nedēļas darba ilgums nedrīkst pārsniegt 40 stundas. Tas nozīmē, ka darba devējs ar šo vienu darba stundu var manipulēt vienas nedēļas ietvaros. Ja šī viena stunda tiek pārcelta uz nākamo nedēļu, tad tajā veidojas virsstundu darbs, kas jāapmaksā dubultā apmērā.”⁵³

Darba likums pieļauj arī atkāpes no iepriekš minētā, līdz ar to pie normālā darba laika skaitās arī sešu darba dienu nedēļa, ko regulē Darba likuma 133. pants. Pantā minēts, ja darba devējs nosaka sešu dienu darba nedēļa, tad dienas darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas. Darbiniekiem, kuriem ir normālais darba laiks, sestdien darbs beidzas agrāk nekā citās dienās, kas tiek noteikts darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā.⁵⁴ Likums pieļauj šādu izņēmumu uzņēmuma saimnieciskās darbības dēļ, tādējādi ļaujot darba devējiem atbilstoši savai darbības specifikai izvēlēties piemērotāko darba nedēļas ilgumu un dienas darba stundu skaitu. Taču, ja darba devējs izvēlas darbiniekus nodarbināt sešas dienas nedēļā normālo piecu darba dienu vietā, tad darba devējam jāreķinās, ka darba dienas ilgums nedrīkst pārsniegt septiņas stundas un sestdienai jābūt saīsinātajai dienai, ko darba devējs var patstāvīgi noteikt, ievērojot Darba likuma normu. Tas nozīmē, ja darba devējs noteicis, ka darbiniekiem jāstrādā no pirmdienas līdz piektdienai septiņas stundas, tad sestdienā šo darbinieku nevar nodarbināt vairāk kā piecas stundas.

Darba likums ir noteicis arī normālo saīsināto darba laiku dažām darbinieku kategorijām piemēram, darbiniekiem, kuri ne mazāk kā pusi no normālā darba laika ir pakļauti īpašiem riska

⁵¹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁵² turpat.

⁵³ Gailums, I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. C (100. – 129. pants) un D daļā. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004. 105. lpp.

⁵⁴ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

apstākļiem, darbiniekiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, kā arī nakts darbiniekiem. Taču šo saīsināto darba laiku nevajadzētu uzskatīt kā nepilno darba laiku vai jaukt ar saīsināto darba laiku pirms svētku dienām, jo šāds saīsinātais normālais darba laiks noteiktām darbinieku grupām ir pastāvīgi, tādā veidā Darba likums pasargā šīs darbinieku kategorijas, kas ir pakļauti kādam riskam.

Darba likuma 131. panta trešajā daļā ir iekļauts saīsinātais darba laiks, kas attiecas uz darbiniekiem, kuriem darbs saistīts ar īpašu risku, proti, „darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, ja viņi šajā darbā ir nodarbināti ne mazāk kā 50 procentu no normālā dienas vai nedēļas darba laika.”⁵⁵ Tas nozīmē, ja darba devējs nodarbina darbinieku darbā, kurš ir saistīts ar īpašu risku vismaz četras stundas dienā vai 20 stundas nedēļā, tad šī darbinieka normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā, proti, šim darbiniekam pienākas normālais saīsinātais darba laiks.

Darba likuma 132. pants regulē saīsināto darba laiku personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, proti, ka „personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa. Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā”.⁵⁶ Bērnu no 13 gadu vecuma drīkst nodarbināt 2 stundas dienā un 10 stundas nedēļā mācību gada laikā, bet mācību brīvlaikā – 4 stundas dienā un 20 stundas nedēļā.⁵⁷ Tas nozīmē, ka šīs personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem, nostrādājot Darba likuma 132. pantā noteiktās stundas, ir nostrādājušas normālo saīsināto darba laiku. Tāpat no likuma izriet, ka darba laiks summējas personām, kuras jaunākas par 18 gadiem neatkarīgi no tā vai persona turpina iegūt pamatizglītību, ja:

- a) persona turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību. Tad mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā;
- b) persona tiek nodarbināta pie vairākiem darba devējiem.⁵⁸

Darba likuma 138. pantā normālo saīsināto darba laiku regulē nakts darbiniekiem, ka „nakts darbiniekiem normālais dienas darba laiks saīsināms par vienu stundu. Šis noteikums nav attiecināms uz darbiniekiem, kuriem noteikts normālais saīsinātais darba laiks”.⁵⁹ Likumdevējs ir pateicis, ka strādājot nakts darbu, normālais darba laiks ir jāsaīsina tiem darbiniekiem, kam jau tā netiek saīsināts šis darba laiks, proti, darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku. Taču šis viss nav viennozīmīgi, jo tālāk likumdevējs pieļauj, ka „nakts darbiniekam normālais dienas darba laiks netiek saīsināts, ja tas nepieciešams

⁵⁵ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁵⁶ turpat.

⁵⁷ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.187.lpp.

⁵⁸ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 249.lpp.

⁵⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

uzņēmuma darbības īpatnību dēļ”.⁶⁰ No tā var secināt, ka ne vienmēr nakts darbiniekiem būs normālais saīsinātais darba laiks, jo būtībā, ja uzņēmuma darbības specifikas dēļ jau ir jāstrādā nakts darbs, tad noteikti darba devējs spēj pierādīt, ka nevar saīsināt darbiniekiem nakts darbu, tādā veidā būtībā darbiniekiem jāstrādā normālais darba laiks jeb 8 stundas dienā. Jebkurā gadījumā, ja darbiniekam ir noteikts normālais saīsinātais darba laiks, tad mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikumos Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundu tarifa likmes aprēķināšanu noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, jo normālais saīsinātais darba laiks ir tas pats normālais darba laiks, tikai specifisku iemeslu dēļ, tiek saīsināts šis normālais darba laiks.

Vēl likumdevējs ir noteicis saīsināto pirms svētku darba dienas laiku, ko regulē Darba likuma 135. pants. „Pirms svētku darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.”⁶¹ Šī norma nozīmē to, ka tajā nedēļā, kurā iekrīt svētku diena, darba nedēļas garums ir nevis 40, bet gan maksimums 39 stundas (ja svētku diena iekrīt sestdienā). Darba nedēļas garums paliek nemainīgs tikai tad, kad svētku diena ir svētdiena, izņemot gadījumus, kad uzņēmumā darbinieki tiek nodarbināti sestdienās. Savukārt, ja svētku diena ir kāda no darba dienām, tad darba nedēļas ilgums sarūk vēl par astoņām stundām un ir 31 stunda. Ja darba devējs darbiniekiem kādu iemeslu dēļ pirms svētkiem darba dienu nesaīšina, tad tas uzskatāms par virsstundu dabu un apmaksājams dubultā apmērā. Šī norma nav piemērojama, ja svētku diena ir pirmdiena.⁶² Latvijas Republikas Augstākā tiesa ir noteikumi, ka „šī Darba likuma norma ir paredzēta normāla darba laika darbiniekiem un uz darbiniekiem, kas nodarbināti nepilnu darba laiku, nevar attiecināt Darba likuma 135. panta noteikumus par darba dienas ilguma saīsināšanu par vienu stundu pirms svētku dienām”.⁶³ Likums nosaka pirms svētku dienu saīsināt vismaz par vienu stundu, taču darba devējiem savos darba koplīgumos, darba kārtības noteikumos vai darba līgumos var noteikt normālā un normālā saīsinātā darba laika darbiniekiem labvēlīgāku pirms svētku dienas saīsinājumu. Tāpat darba devējs var savos noteikumos iekļaut arī nepilna laika darbiniekus, jo likums neregulē šo jautājumu attiecībā uz nepilna laika darbiniekiem.

Nepilnu darba laiku regulē Darba likuma 134. pants, kurā teikts, ka „darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas ir īsāks par normālo dienas un nedēļas darba laiku. Uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku”.⁶⁴ Būtībā nepilna darba laiks ir atkāpe no normālā darba

⁶⁰ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁶¹ turpat.

⁶² Gailums, I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 3.grāmata. C (100. – 129. pants) un D daļā. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004. 113. lpp.

⁶³ Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, pieejams http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc [skatīts 21.04.2019.]

⁶⁴ turpat.

laika, kas dod tiesības darba devējam un darbiniekam vienoties par īsāku darba dienas vai darba nedēļas garumu kāds ir noteikts Darba likuma 131. pantā. Nepilna darba laiks nenozīmē, ka darbiniekam ir saīsinātā darba diena, jo tikpat labi darba devējs ar darbinieku ir vienojušies par 24 stundu darba laiku nedēļā un darbinieks strādā trīs reizes nedēļā katru dienu 8 stundas. Darba likums dažām darbinieku kategorijām pasaka, ka „darba devējam jānosaka nepilns darba laiks, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam”.⁶⁵

Darba likumā tiek norādīts, ka uz nepilna darba laiku darbinieku attiecas visi tie paši noteikumi, kas uz normāla darba laika darbinieku, ciktāl tie nav pretrunā ar nepilna darba laika darbinieka noslēgto darba līgumu. Kā iepriekš tika rakstīts, Latvijas Republikas Augstākā tiesa ir norādījusi, ka uz nepilna darba laika strādājošajiem darbiniekiem neattiecas saīsinātais pirms svētku dienas darba laiks, līdz ar to pašā likumā veidojas pretrunas un neatbilst visi noteikumi, kas uz normālā darba laikā strādājošu darbinieku. Darba autore viennozīmīgi nepiekrīt Augstākās tiesas nolējumam. Šāds viedoklis, ko interpretē Augstākā tiesa no likuma, varētu būt attiecībā uz tiem nepilna laika darbiniekiem, kam, piemēram, atļauj darba specifika strādāt darba līgumā atrunātās nedēļas darba stundas jebkurā laikā vai arī kuriem būtu noteikts darba laiks katru dienu mazāk par 8 stundām, piemēram, darbinieks strādā nedēļā 25 stundas, katru darba dienu piecas stundas. Šajās situācijās darba autore varētu piekrist Augstākai tiesai par to, ka darbiniekam nepienākas saīsinātais darba laiks pirms svētku dienās. Taču, ja nepilna laika darbiniekiem darba līgumā ir noteikts precīzs darba laiks, piemēram, ka strādā pirmdien, trešdien un piektdien 8 stundas dienā, kopā 24 stundas nedēļā, tad uz šiem darbiniekiem nebūt pareizi neattiecināt Darba likuma 135. panta normu, jo attiecīgi darbinieka grafikā norādīts kurās dienās darbinieks strādā un cik stundas strādā. Ja svētku diena iekrīt sestdienā un nepilna laika darbinieks tiek nodarbināts piektdienā astoņas stundas, tad nepilna laika darbiniekam tāpat kā normāla laika darbiniekam vajadzētu pienākties saīsinātais pirms svētku darba laiks, jo pretējā gadījumā normāla laika darbinieki ir devušies mājās, bet nepilna laika darbinieks viens pats turpina darbu. Šajā situācijā nemaz nevarētu uzskatīt, ka izpildās Darba likuma 134. panta trešā daļa, kas skaidro, ka uz nepilna laika darbinieku attiecas tie paši noteikumi, kas uz normāla laika darbiniekiem un veidojas nepilna laika darbinieku diskriminācija, kas nav pieļaujama. Tāpat arī Darba likuma 135. pantā nekas nav teikts par to, ka šī norma attiektos vienīgi uz normāla darba laika darbiniekiem, līdz ar būtu uzskatāms, ka likumdevējs šo nav regulējis, ka norma neattiektos uz nepilna laika darbiniekiem. Taču tā kā Augstākā tiesa ir norādījusi šo normu piemērošanu attiecībā uz normālā un normālā saīsinātā darba laika darbiniekiem, tad autore secina, ka Darba likums nepilna laika darbiniekus aizsargā mazāk nekā normālā laika darbiniekus, tādā veidā aizskarot personu privāttiesību autonomiju, izvēloties sev izdevīgāku darba laiku. Nepilna laika darbinieku vienādu tiesību nodrošināšana

⁶⁵ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

salīdzinājumā ar normāla darba laika darbinieku attiecībā uz saīsināto pirms svētku dienu ir atkarīga vienīgi no darba devēja labvēlības, ko tas noteicis darba līgumā, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos.

Līdz ar to Darba likumā autore problēmu nesaskata, jo 135. pantā nav norādīts uz kādiem darbiniekiem attiecināma šī norma, bet problēmas vairāk izraisa Augstākās tiesas skaidrotās normas piemērošanas interpretācija, tāpēc darba autore ieteiktu Latvijas Republikas Tiesībsargu birojam virzīt šo jautājumu atkārtoti Augstākajā tiesā, lai vēlreiz izvērtētu šī Darba likuma normas piemērošanu attiecībā uz nepilna laika darbinieku darba laika saīsināšanu pirms svētku darba dienās, ja nepilna darba laika darbinieks tiek noteikts precīzs darba laiks un pirms svētku dienā tam ir paredzēts strādāt astoņas stundas. Nosakot tādu Darba likuma 135. panta normas piemērošanu, tiktu veicināti labvēlīgāki darba apstākļi nepilna darba laika darbiniekiem attiecībā uz pirms svētku darba dienām, kas būtībā ir arī atpūtas laika pagarinājums šiem darbiniekiem.

Vēl bez šiem trīs darba laika veidiem pastāv arī virsstundu darbs. Virsstundu darbs ir darbs, kuru veic virs normālā darba laika⁶⁶. Tas nozīmē, ka par virsstundu darbu tie uzskatīts darbs, kas tiek veikts virs normālā un normālā saīsinātā darba laika, līdz ar to nepilna laika darbiniekiem neveidojas virsstundas līdz viņi nav pārsnieguši 8 stundas dienā vai 40 stundas nedēļā un tikai tad, ja darbiniekam nav noteikts nepilnais summētais darba laiks.

Darbiniekiem iepriekš ir jāzina par to, kad viņiem būs jāstrādā virsstundu darbs, tāpēc Darba likuma 136. panta otrā daļa regulē, ka „virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.”⁶⁷ Taču likums tieši nenosaka vai prasība par rakstveida vienošanos ir katrā atsevišķā reizē vai par to jau var vienoties, slēdzot darba līgumu, kurš arī ir rakstveidā un ir vienošanās.⁶⁸ Darba devējs pats var izlemt kādā veidā slēdz šo vienošanos. Ja darba devējs paredz, ka iestāsies nepieciešamība darbiniekam likt strādāt virsstundas un vēlas būt drošs par to, ka darbinies tiešām strādās šīs virsstundas, tad var tās iekļaut jau darba līgumā, bet, ja saimnieciskās darbības specifika neprasa vispār virsstundu darbu no darbiniekiem un pēkšņi šāda nepieciešamība rodas, tad var izmantot atsevišķu vienošanos. Par vienošanos var uzskatīt arī sastādīto darba grafiku, kuru apstiprina darbinieks.

Tāpat LR likumdevējs Darba likumā ir iekļāvis izņēmumu, ka „darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas šādos izņēmuma gadījumos:

- ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- steidzama iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā”.⁶⁹

⁶⁶ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁶⁷ turpat.

⁶⁸ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017. 196.lpp.

⁶⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

Ja šajos minētajos gadījumos virsstundu darbs turpinās ilgāk par sešām dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajam virsstundu darbam, izņemot gadījumu, kad līdzīgu darbu atkārtotā nav paredzama.⁷⁰ Ja neiestājas izņēmuma gadījums, tad darba devējam bez darbinieka rakstveida piekrišanas nav tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā, kā arī darbiniekam nav pienākums strādāt šīs virsstundas.

Darba likumā tiek noteikts arī maksimālais virsstundu skaits noteiktā laika periodā, proti, „virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus”.⁷¹ Tas nozīmē, ka darba devējs nedrīkst vidēji vairāk kā 48 stundas nedēļā nodarbināt savus darbiniekus. Šādu normu likumdevējs ir iekļāvis, pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, kur 6. pantā noteikts, ka „vidējais darba laiks katram septiņu darba dienu laikposmam, ietverot virsstundu darba laiku, nepārsniedz 48 stundas”.⁷²

Piemērs. Maksimālais pieļaujamais virsstundu skaits pārskata periodā (2019. gada janvāris – aprīlis):

- 1) Nosaka kalendāro dienu skaitu pārskata periodā:

$$31 + 28 + 31 + 30 = 120 \text{ dienas}$$

- 2) Nosaka vidējos kalendāro nedēļu skaitu:

$$120 / 7 = 17,1429 \text{ nedēļas}$$

- 3) Pieļaujamais virsstundu skaits pārskata periodā:

$$17,1429 \times 8 = 137,14, \text{ proti, } 137 \text{ pieļaujamās virsstundas.}^{73}$$

Likums nosaka arī darbinieku kategorijas, kurām ir aizliegts nodarbināt virs normālā darba laika, proti, aizliegts nodarbināt virsstundu darbā personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievietes, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi rakstveida piekrišanu.⁷⁴

Likumdevējs vienlaikus pieļauj arī vienošanos darba devējam ar darbinieku par piemaksu par virsstundu darbu aizstāšanu ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam, bet, ja darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas līdz apmaksātas atpūtas izlietošanas dienai, tad darba devējam ir

⁷⁰ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁷¹ turpat.

⁷² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, pieņemta 04.11.2003.

⁷³ Kādi ierobežojumi jāņem vērā, aprēķinot virsstundas? iFinances, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-laiks/kadi-ierobezojumi-janem-vera-aprekinot-virsstundas/14571> [skatīts 22.04.2019.]

⁷⁴ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

pienākums izmaksāt attiecīgo piemaksu par virsstundu darbu.⁷⁵ Tādā veidā likumdevējs ļauj darba devējam ar darbinieku vienoties par sev vēlamo atlīdzības veidu par darbu, kas veikts virs normālo darba laika, proti, var izvēlēties vai nu piemaksu, vai arī apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādātajām virsstundām.

Darba devēja saimnieciskās darbības specifikas dēļ var organizēt darba laikus kā nakts darbu, maiņu darbu vai summēto darba laiku, ko regulē Darba likuma 32. nodaļa „Darba laika organizācija”. Saskaņā ar Darba likuma 138. pantu „nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Attiecībā uz bērniem nakts šā likuma izpratnē ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.”⁷⁶

Maiņu darbs tiek regulēts Darba likuma 139. pantā, kurā noteikts, ka maiņu darbs tiek atļauts, „ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka maiņu darbu. Šādos gadījumos maiņas ilgums nedrīkst pārsniegt attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo darba laiku”.⁷⁷ Maiņu darbs tiek organizēts, darba devējiem sagatavojot maiņu grafiku, saskaņā ar kuru viena maiņa nomaina otru maiņu.⁷⁸ Maiņu darbs nozīmē, ka darbinieki strādā maiņās, piemēram, no pulksten 8 līdz 16, no pulksten 16 līdz 24 un no pulksten 24 līdz 8. Darba likumā, lai aizsargātu darbiniekus, ir noteikts, ka nedrīkst nodarbināt darbiniekus divās maiņās pēc kārtas.

Ja darba devējs savas saimnieciskās darbības specifikas dēļ nevar darbiniekiem nodrošināt Darba likumā noteikto normālo darba laiku, tad darba devējam ir iespēja organizēt summēto darba laiku. Summēto darba laiku regulē Darba likuma 140. pants, kas nosaka, „ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.”⁷⁹ Summētais darba laiks ir atkāpe no normālā darba laika, kur darba devējs var nodarbināt darbiniekus ar atšķirīgu darba dienas ilgumu, piemēram, 24 stundas, 12 stundas, 10 stundas, 6 stundas un tamlīdzīgi, taču ievērojot pārskata periodā darbiniekam noteikto normālo darba laiku.

Summētā darba laika pārskata periods tiek regulēts Darba likumā, proti, „ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem”.⁸⁰ Darba devējs darba līgumā vai darba

⁷⁵ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁷⁶ turpat.

⁷⁷ turpat.

⁷⁸ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 260.lpp.

⁷⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁸⁰ turpat.

koplīgumā var noteikt savu pārskata periodu nepārkāpjot Darba likumā noteikto, taču, ja darba devējs nav noteicis, tad pārskata periods darbiniekam ir viens mēnesis.

Uz summēto darba laiku neattiecas visi noteikumi par atpūtu. Taču summētajam darba laikam likumdevējs ir noteicis ārējās robežas. Tas nedrīkst pārsniegt 24 stundas pēc kārtas un 56 stundas nedēļā. Turklāt atpūtas laiks darbiniekam jāpiešķir nekavējoties pēc darba veikšanas.⁸¹ Tāpat Darba likumā ir ietverta norma, ka darba devējam ir jānodrošina darbiniekiem, kuriem ir noteikts summētais darba laiks, pārskata periodā diennakts atpūtas laiku, kas nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks, kas nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

Summēta darba laika darbiniekiem „darbs, kuru veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu”.⁸² Attiecīgi, ja darba devējs darbinieku ir nodarbinājis ilgāk par Darba likumā, darba līgumā vai koplīgumā noteikto laiku, tad visas stundas virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika uzskatāmas par virsstundām un par tām jāatlīdzina izmaksājot piemaksu par virsstundu darbu.

Attiecībā uz summēto darba laiku, likumdevējs ir iekļāvis noteikumu, ka „darba devējs nav tiesīgs grozīt darbiniekam noteikto darba grafiku darbinieku pārejošas darbnespējas laikā, kā arī laikā, kad darbinieks neveic darbu citu attaisnojošu iemeslu dēļ”.⁸³ Šāds regulējums tika ieviests, lai darba devējs uzzinot par darbinieka darbnespēju vai citu attaisnojošu iemeslu darba neveikšanai, neveiktu grozījumus izveidotajā darba grafikā, tādā veidā izvairoties maksāt atlīdzību par dienām, kad darbiniekam pēc sastādītā grafika būtu bijis jāstrādā.

Izpētot Darba likumā noteiktos darba laikus, var secināt, ka pastāv trīs dažāda veida darba laiki, proti, normālais darba laiks, kam ir piecu vai sešu dienu darba nedēļa, kuras ilgums nepārsniedz 40 stundas. Normālais saīsinātais darba laiks, kas ir tāds pats kā normālais darba laiks, kas specifiku iemeslu dēļ darbiniekam tiek saīsināts, ja darbinieka darbs saistīts ar īpašu risku, vai darbinieks ir jaunāks par 18 gadiem, vai arī darbinieks veic darbu nakts laikā, kā arī nepilnais darba laiks, kuram dienas vai nedēļas stundu skaits ir mazāks par likumā noteikto normālo darba laiku. Šos trīs darba laikus darba devējs var organizēt arī kā nakts darbu, nodarbinot nakts laikā no pulksten 22 līdz 6, vai kā maiņu darbu, kur darbinieki strādā noteiktās maiņās, kuru ilgums nepārsniedz darbinieka noteikto normālo darba laiku, vai arī kā summētu darba laiku, kas pieļauj atkāpes no normālā darba laika, lai pagarinātu dienas vai nedēļas darba stundu skaitu, nemaksājot par to virsstundas vai dīkstāvi. Summētajam darba laikam jāievēro darbiniekam noteiktais pārskata periods un Darba likumā noteiktie kritēriji, ka darbiniekus nevar nodarbināt vairāk kā 24 stundas pēc kārtas un 56 stundas nedēļā.

⁸¹ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017. 202.lpp.

⁸² turpat.

⁸³ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

Darba autore no darba laiku veidu izanalizēšanas secināja, ka Darba likums rakstīts tā, lai aizsargātu normāla darba laika darbiniekus, nosakot tiem normālo darba laiku septiņas vai astoņas stundas dienā un 35 vai 40 stundas nedēļā, kuru pārsniedzot veidojas virsstundu darbs, par kuru atkal tiek papildus atlīdzināts ar piemaksu par virsstundu darbu. Tāpat Darba likumā ietvertu normu par pirms svētku dienas saīsināto darba laiku, pateicoties Augstākās tiesas nolēmumam par Darba likuma 135. panta normas piemērošanu, tiek attiecināta tikai uz normāla laika darbiniekiem, tāpat arī kompensācija par darbu, kuru darbinieks neveic svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā, attiecas tikai uz normāla darba laika darbiniekiem. Darba likums nekādā veidā neaizsargā nepilna laika darbiniekus attiecībā uz svētku dienām un virsstundām, atstājot visu darba devēja rokās, vai tas maksās piemaksu par to, ka nepilna laika darbinieks būs veicis darbu virs darba līgumā atrunātā darba laika, vai saīsinās pirms svētku darba dienu, vai izmaksās kompensāciju par to, ka nav strādājis svētku dienā, kas iekrīt darbinieka darba dienā, tādā veidā padarot šiem darbiniekiem neizdevīgākus apstākļus. Darba autore tomēr ieteiktu Latvijas Republikas Saeimai Darba likuma 134. pantā ietvert vai nu regulējumu par virsstundu piemaksām vai arī noteikt, ka darba devējs ar darbinieku vienojas par piemaksu apmēru strādājot virsstundu darbu, jo šobrīd likumdevējs atļauj nepilna laika darbinieku uz rakstveida vienošanās pamata nodarbināt darbiniekus virsstundu darbā, bet nenosaka, ka tas būtu jāatlīdzina ar piemaksu vai papildus atpūtas laiku, līdz ar to nepilna laika darbinieks tiek diskriminēts attiecībā uz to, ka normāla laika darbiniekam ir tiesības saņemt, bet nepilna laika darbiniekam nav tiesības saņemt virsstundu piemaksu, ja vien tas nav nostrādājis vairāk kā astoņas stundas dienā vai 40 stundas nedēļā. Darba autore piedāvā šādu Darba likuma 134. panta 7. daļas jauno redakciju – „ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, viņa nodarbināšana virs šā darba laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos, kurā tiek atrunāta atlīdzība, norādot piemaksas apmēru vai apmaksāto atpūtas laiku par darbu virs šā noteiktā darba laika”.

Tā kā iepriekš tika uzsvērts, ka darba samaksā ietilpstošie elementi ir darba alga, piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, tad nākamajā nodaļā darba autore sīkāk raksturos un pētīs katru no šiem darba samaksas elementus, lai būtu skaidri saprotami darba samaksas elementi, kā arī būtu iespējams pamanīt problēmas tajos.

2. DARBA SAMAKSAS ELEMENTI

2.1. Darba alga un minimālā darba alga

Darba samaksas galvenais veidojošais elements ir darba alga, kas ir darba samaksas (atlīdzības par darbu) daļa, kuru darbinieks obligāti saņem tad, kad ir izpildījis savus pienākumus saskaņā ar darba līgumu.⁸⁴ Darba alga tiek uzskatīta par darba samaksas pamatelementu, jo pārējie darba samaksas elementi ir vairāk vai mazāk subordinēti darba algai un bez darba algas nepastāv.⁸⁵ Par darba algu uzskata darbinieka nolīgto un regulāri – katru mēnesi – izmaksājamo atlīdzību par darbu, kuru maksā par nostrādāto vai nostrādājamo laiku stundās, dienās, nedēļās vai mēnešos (laika alga), vai par paveiktā vai paveicamā darba daudzuma (akorda alga).⁸⁶

Darba līgumā obligāti atrunājamā sastāvdaļa ir darba alga, līdz ar to dodot skaidru norādi uz darbiniekam piemērojamos darba samaksas sistēmas veidu. Darba samaksas organizācijas sistēmu veidus nosaka Darba likuma 62. panta pirmā daļa, kurā teikts, ka „laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmijas sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumiem”.⁸⁷ No šī likuma panta izriet, ka likumdevējs ir noteicis divu veidu darba samaksas formas, proti, laika un akorda darba algas, kurām papildus klāt var veidot piemaksu un prēmiju sistēmu atbilstoši normatīvajos regulējumos un darba koplīgumos noteiktajam. Darba devējam, veicot izmaiņas par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu, kā arī grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā, ir jāinformē darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš⁸⁸, ko regulē Darba likuma 62. panta ceturtnā daļa.

Darba likuma 62. panta otrā daļa skaidro, ka „laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma”.⁸⁹ Būtībā laika darba samaksas sistēmas ir tieši atkarīga no nostrādātā laika mēnesī un darbiniekam tā tiek noteikta, ņemot vērā viņa veicamo darbu un kvalifikāciju.⁹⁰ Aprēķinot darba algu, tiek ņemts vērā nostrādātais laiks nevis paveiktais darba daudzums, tāpēc darba devēja noteiktā darba algas likme ir par periodu, kurā darbinieks veic noteiktos darba pienākumus. Nostrādājot visas darba stundas attiecīgajā mēnesī, darbinieks saņem darba līguma nolīgto mēneša darba samaksu, taču, ja darbinieks mēneša laikā nav bijis darbā attaisnojošu iemeslu dēļ, proti,

⁸⁴ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 27.lpp.

⁸⁵ Lazdāns, A., Driča, I., Polis, F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds, 2007, Nr. 20 (473).

⁸⁶ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 130.lpp.

⁸⁷ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁸⁸ turpat.

⁸⁹ turpat.

⁹⁰ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.167.lpp.

nostrādājis tikai nepilnu mēnesi, tad šajā gadījuma darba algu darbiniekam aprēķina proporcionāli nostrādātajam dienu skaitam attiecīgajā mēnesī.

Laika darba sistēmā darbiniekiem visbiežāk nosaka mēneša, dienas vai stundas tarifa likmi pēc kuras attiecīgi tiek rēķināta darba alga. Šīs tarifa likmes darba devējs nosaka individuāli katram darbiniekam atbilstoši to veicamajam darba apjomam, bet ne mazāku par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.

Laika darba samaksa parasti tiek lietota tādos ražošanas procesos un darbos, kur nav iespējama precīza darba apjoma normēšana, laika un izstrādes darbu noteikšana.⁹¹ Mēneša alga visizdevīgāk ir noteikt biroja darbiniekiem, vieglo automašīnu vadītājiem, kas apkalpo administrāciju, kā arī dažkārt tiek noteikta pārdevējiem, sargiem, gatavās produkcijas kontrolieriem,⁹² kā arī dažādiem speciālistiem, vadītājiem, ierēdņiem u.tml.⁹³ Stundu likmi izmanto smago automašīnu vadītājiem, atslēdzniekiem, remontdarbu veicējiem u. tml. Ar dienas likmi ir izdevīga noteikt darbiniekiem, kam ir vienreizējs vai īslaicīgs darbs, piemēram, degustatoru darbu.⁹⁴ Lai pareizi aprēķinātu darbiniekiem darba algu, ir nepieciešams veikt precīzu darba laika uzskaiti.

Tāpat kā laika arī akorda darba samaksas skaidrojums atrodams Darba likuma 62. panta otrajā daļā. Pantā skaidrots, ka „akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika kādā tas paveikts”.⁹⁵ Šo sistēmu pielieto, kad iespējams noteikt laika normu un izstrādes normu jeb izcenojumu, kā arī gadījumos, kad jāstimulē produkcijas izstrādes palielināšana.⁹⁶ Tādā veidā darbinieks saņem darba algu faktiski paveiktajam darba daudzumam.

Par pamatu akorda darba samaksai ir saražotā produkcija jeb izpildītais darba apjoms un vienas produkcijas vai izpildītā darba vienības izcenojums.⁹⁷ Šī sistēma ir labi piemērota darbiniekiem, kam ir jāizpilda darba devēja noteiktās darba normas.⁹⁸ Darba normas ir darba apjoma mērvienība noteiktā laika periodā, no kuras ir atkarīga darbinieka darba samaksa. Nosakot darba normas darbiniekiem, kam ir noteikta akorda alga, ir būtiski, lai šīs normas būtu reāli izpildāmas.⁹⁹ Darba devēja pienākums ir noteikt tādas darba normas, kuras darbinieks, izpildot normālā darba laika ietvaros, varētu nopelnīt ne mazāk kā valstī noteikto minimālo mēneša darba algu. Ja darba devējs būs noteicis normu tādā apmērā, ka darbinieks

⁹¹ Grigorjeva, R., Jesemčika, A., Leibus, I., Svarinska, A. Finanšu grāmatvedība. Rīga: SIA Izglītības soļi, 2009. 170.lpp.

⁹² Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova, L., Prikule, S. Darba samaksa un darba algas uzskaitē. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 13.lpp.

⁹³ Grigorjeva, R., Jesemčika, A., Leibus, I., Svarinska, A. Finanšu grāmatvedība. Rīga: SIA Izglītības soļi, 2009. 170.lpp.

⁹⁴ Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova, L., Prikule, S. Darba samaksa un darba algas uzskaitē. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 13.lpp.

⁹⁵ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

⁹⁶ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.169.lpp.

⁹⁷ Grigorjeva, R., Jesemčika, A., Leibus, I., Svarinska, A. Finanšu grāmatvedība. Rīga: SIA Izglītības soļi, 2009. 171.lpp.

⁹⁸ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 138.lpp.

⁹⁹ turpat 114.lpp.

nostrādā normālu darba laiku un izpilda noteikto normu daudzumu, bet aprēķinātā darba alga būs mazāka par valstī noteikto minimālo darba algu, tad darba devēja pienākums būs veikt starpības piemaksu.¹⁰⁰ Šī starpības piemaksa balstās uz MK 2015. gada 24. noteikumiem Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundu tarifa likmes aprēķināšanas 7. pantu, kurā teikts, ka „darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda algas sistēma normālā darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par minimālo mēneša darba algu, aprēķināto darba algu palielina par starpību starp minimālo mēneša darba algu un aprēķināto darba algu”.¹⁰¹

Likums pieļauj iespēju arī, kad darba devējs var neizmaksāt līgumā noteikto darba algu, ja darbinieks nav izpildījis savus pienākumus pilnībā. To regulē Darba likuma 74. pants „ja nolīgta akorda alga, darbinieka saistības daļēja izpildījuma gadījumā darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu atbilstoši paveiktajam darba daudzumam”.¹⁰² Līdz ar to darba devējs samaksā darbiniekam tikai to, ko tas faktiski ir paveicis.

Saistībā ar akorda darba samaksas sistēmu likumdevējs ir iekļāvis labvēlīgāku regulējumu grūtniecēm un sievietēm, kuras atrodas pēcdzemdību periodā, proti, ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.¹⁰³ Ar šo regulējumu tiek pasargātas sievietes, samazinot darba slodzi, bet saņemot vidējo izpeļņu no iepriekšējā perioda pirms tika samazināta darba norma, taču tam ir nepieciešams ārsta atzinums. Šis labvēlīgais noteikums ir piemērojams tikai darbiniecei, līdz viņas bērns sasniedzis 2 gadu vecumu.

Akorda darba samaksas formu ir izdevīgi lietot šādos gadījumos:

- Ja iespējams pareizi un precīzi uzskaitīt darbinieka padarīto darbu – saražoto produkciju vai izpildītā darba apjomu;
- Ja nepieciešams palielināt ražošanas apjomu konkrētā darba vietā;
- Ja palielinot izstrādi, vienlaicīgi nepasliktinās izlaižamās produkcijas vai izpildītā darba kvalitāte un nerodas darba drošības noteikumu pārkāpumi.¹⁰⁴

Darba samaksas veidu, kas vislabāk atbilstu apstākļiem un veicamajam darba veidam, darba devējs izvēlas pastāvīgi parasti vēl pirms darba līguma noslēgšanas, tāpēc darbiniekam nav iespējams

¹⁰⁰ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.1.31 lpp.

¹⁰¹ Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, Latvijas Republikas MK noteikumi Nr. 656, 24.22.2015.

¹⁰² Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹⁰³ turpat.

¹⁰⁴ Grigorjeva, R., Jesemčika, A., Leibus, I., Svarinska, A. Finanšu grāmatvedība. Rīga: SIA Izglītības soļi, 2009. 171.lpp.

ietekmēt darba samaksas veidu, kurš tiks pielietots, lai samaksātu par viņa veikto darbu.¹⁰⁵ Viens darba devējs visiem saviem darbiniekiem var nenodrošināt vienādu darba samaksas sistēmas veidu, bet noteikt vienai atsevišķai darbinieku grupai akorda algas sistēmas veidu, bet visiem pārējiem laika algas sistēmu.

Darba līgumā alga tiek norādīta mēneša algas vai stundas tarifa likme apmērā, ja darbiniekam ir noteikta laika darba samaksas sistēma, vai arī tiek norādīts uz darba izstrādes normu un izcenojumu atbilstoši, kuram tiek aprēķināta darbinieka alga, ja darbiniekam darba līgumā noteikta akorda darba samaksas sistēma. Ja darbiniekam tiek noteikta valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga vai minimālā stundas tarifa likme, tad līgumā var atsaukties uz normatīvajiem aktiem, proti, uz MK noteikumiem Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu.

Darba likumā likumdevējs ir iekļāvis būtisku ierobežojumu par minimālo, pieļaujamo darba algas apmēru, nostrādājot normālu darba laiku. Minimālā alga ir pati zemākā darba ņēmējiem izmaksājamā summa par paveiktajiem darbiem noteiktā laika posmā, ko darba devējs nevar samazināt ar darba līguma vai koplīguma palīdzību,¹⁰⁶ tāpēc darba algas noteikšanai ir svarīgi zināt valstī noteiktos minimālo mēneša darba algas.

Minimālo darba algu Latvijas Republikā regulē Darba likuma 61. pants, kurā teikts, ka „minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu”.¹⁰⁷ Šo pienākumu valstī noteikt minimālo darba algu paredz Latvijas starptautiskās saistības. Viena no tādām ir Latvijas Republikas Augstākās Padomes 12.01.1993. ratificētā SDO 1970. gada 22. jūnija konvencija Nr. 131 „Par minimālās algas noteikšanu”¹⁰⁸. Šajā konvencijā ir norādīts, ka katrs Starptautiskās darba organizācijas loceklis, kas ratificē šo konvenciju, apņemas ieviest minimālās algas noteikšanas sistēmu, kas aptver visas darba ņēmēju grupas, kam šo sistēmu ir lietderīgi piemērot, ņemot vērā viņu nodarbinātību nosacījumus. Minimālajai algai ir likuma spēks, un to nevar samazināt; to nepiemērošana novedīs pie atbilstošu kriminālsodu vai citu sankciju piemērošanas. Tāpat šajā konvencijā ir iekļauti faktori, kas jāņem vērā, nosakot minimālās algas līmeni valstī, ciktāl tas ir iespējams, ņemot vērā valsts praksi un nosacījumus:

- Darba ņēmēju un viņu ģimeņu vajadzības, ņemot vērā vispārējo algu līmeni valstī, dzīves dārdzību, sociālā nodrošinājuma pabalstus un citus sociālo grupu salīdzinošo dzīves līmeni;

¹⁰⁵ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.168.lpp.

¹⁰⁶ Madrak, M., The favourability principle under the posting of workers directive: minimum rates of pay, Milano: MMXIX Key SRL 2019. 38.lpp.

¹⁰⁷ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹⁰⁸ LR Augstākās Padomes lēmums par Starptautiskās darba organizācijas konvenciju ratifikāciju, pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=63029> [skatīts 19.04.2019.]

- Ekonomiskie faktori, tostarp ekonomiskās attīstības prasības, darba ražīgums un interese panākt un saglabāt augstu nodarbinātības līmeni.¹⁰⁹

SDO 1970. gada 22. jūnija konvencija Nr. 131 „Par minimālās algas noteikšanu” nosaka, ka katrai valstij ir jāgarantē darba ņēmējiem minimālā darba alga par normālo darba laiku, bet valstis to var brīvi noteikt ņemot vērā faktorus, kas ļauj noteikt atbilstošu minimālo darba algu attiecīgajā valstī.

Valstī noteikto minimālo mēneša darba algu šobrīd nosaka MK noteikumi Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu (turpmāk MK noteikumi Nr. 656). Šie MK noteikumi Nr. 656 ir izstrādāti pamatojoties uz Darba likuma 61. panta, kur likumdevējs noteicis, ka minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietveros, kā arī minimālo stundu tarifa likmi, nosaka Ministru kabinets.¹¹⁰ Šis nosacījums arī izriet no SDO konvencijas Nr. 131 „Par minimālās algas noteikšanu”, kur ceturtais pants uzliek par pienākumu katrai dalībvalstij, kas ratificējusi šo konvenciju, izveidot un uzturēt mehānismu, kas pielāgoti valsts apstākļiem un prasībā, saskaņā ar kuru minimālā alga darbiniekiem tiek laiku pa laikam pārskatītas un pielāgotas.¹¹¹

MK noteikumu Nr. 656 otrajā punktā norāda minimālās mēneša darba algas apmēru konkrētajam kalendārajam gadam, proti, pēc 2017. gada 29. augusta grozījumiem teikts, ka „minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 430 euro”.¹¹² MK noteikumu Nr. 656 trešajā punktā tiek skaidrots minimālās stundas tarifa likmes aprēķins, izmantojot [2.1.] formulu:

$$TL_{\min} = MDA / h \quad [2.1.]^{113}$$

kur TL_{\min} – minimālā stundas tarifa likme euro;

MDA – valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga saskaņā ar šo noteikumu 2. punktu.

h – normālā darba laika stundu skaits mēnesī (piecu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā vai piecu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā), tai skaitā svētku dienu stundu skaits, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

¹⁰⁹ C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), International Labour Organization, pieejams https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CO DE:312276,fr:NO [skatīts 19.04.2019.]

¹¹⁰ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹¹¹ C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), International Labour Organization, pieejams https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CO DE:312276,fr:NO [skatīts 19.04.2019.]

¹¹² Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, Latvijas Republikas MK noteikumi Nr. 656, 24.22.2015.

¹¹³ turpat.

Minimālais mēneša darba algas apmērs, proti, šobrīd 430 *euro*, ir jānodrošina obligāti gan darbiniekiem, kuriem ir normālais darba laiks, gan arī darbiniekiem, kuriem ir normālais saīsinātais darba laiks, ja darbinieks ir nostrādājis visas mēnesī paredzētās darba stundas atbilstoši Darba likumam. Taču attiecībā uz nepilna laika darbinieku, darba devējs nevar noteikt mazāku stundas tarifa likmi par valstī noteikto, tas nozīmē, ka stundas tarifa likmei vajadzētu būt tādai, lai nostrādājot visas mēnesī noteiktās stundas, darbiniekam sanāktu vismaz valstī noteiktā minimālā darba alga. Lai arī normāla laika darbiniekiem šis Darba likuma 61. pants regulējums ir redzamāks un saprotamāks, tas vienalga attiecināms uz pilnīgi visiem darbiniekiem neatkarīgi no izvēlēta darba laika veida (vienlīdzīguma princips). Nedrīkst veidoties situācija, ka darba devējs nepilna laika darbiniekam nosaka mazāku stundas tarifa likmi nekā valstī tā ir noteikta.

Valsts šādu minimālās darba samaksas ierobežojumu nosaka ar mērķi nodrošināt minimālo ienākumu apjomu, ar ko persona varētu segt dzīvesvietas, pārtikas, uztura, apģērba un citus izdevumus.¹¹⁴ Tādā veidā pasargājot neaizsargātāko darba ņēmēju daļu.

Lai nodrošinātu, ka darbiniekiem tiek aprēķināta un piemērota pareiza minimālā stundas tarifa likme darba algas aprēķināšanai, tad Latvijas Republikas Labklājības ministrija katru gadu publicē aprēķinātos četru veidu normālā darba laika ietvaros minimālās stundas tarifa likmes pa mēnešiem. Lai nodrošinātu precīzāku ikmēneša darba algas aprēķinu, minimālās stundas tarifa likmes apmērs tiek noteikts ar 4 zīmēm aiz komata.¹¹⁵ Ja netiek ievērots noteikums par minimālās mēnešalgas nodrošināšanu darbiniekiem, kas ir nostrādājuši normālu darba laiku Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. pantā noteikts, ka „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 – fiziskajai personai vai amatpersonai no 430 līdz 570 *euro*, juridiskajai personai – no 850 līdz 7100 *euro*, bet par atkārtoti izdarītu pārkāpumu gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas – uzliek naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no 570 līdz 700 *euro*, bet juridiskajai personai no 7100 līdz 14000 *euro*”.¹¹⁶ Taču šis likums zaudē spēku ar 2020. gada 1. janvāri un tā vietā pieņemts LR Administratīvās atbildības likums, kurā vairs šī norma attiecībā uz sodu par minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu nav iekļauta. Tomēr Saeimā uz 2. lasījumu 2018. gada 20. decembrī ir nodots 12. Saeimas likumprojekts Nr. 943/Lp12 par grozījumiem Darba likumā, papildinot likumu ar 36. nodaļu „Administratīvā atbildība darba tiesisko attiecību jomā un kompetence sodu piemērošanā”, kurā tiktu iekļauts 159. pants par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu. Likumprojektā tiek virzīts šāds likuma pants „par valsts noteiktās minimālās mēneša

¹¹⁴ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 135.lpp.

¹¹⁵ Minimālās stundas tarifa likmes pa 2019. gada mēnešiem, iFinases, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/aktuali/svari/minimalas-stundas-tarifa-likmes-pa-2019-gada-menesiem/14350> [skatīts 19.04.2019.]

¹¹⁶ Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodess, pieņemts 07.12.1984.

darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu piemēro naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no astoņdesmit sešām naudas soda vienībām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, juridiskajai personai vai tiesībspējīgai personālsabiedrībai no simt septiņdesmit naudas soda vienībām līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām,¹¹⁷ kur naudas sodi ir tādi paši kādi bija iepriekš Latvijas Administratīvo pārkāpu kodeksā, jo saskaņā ar jauno LR Administratīvās atbildības likuma 16. panta otro daļu „viena naudas soda vienība ir pieci *euro*”.¹¹⁸ Darba autore uzskata, ka Latvijas Republikas Saeimai ir obligāti jāapstiprina šis 12. Saeimas likumprojekts Nr. 943/Lp12 līdz 2019. gada beigām, lai no 2020. gada 1. janvāra būtu likumdošanā iekļauta šī norma par sodu minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanas gadījumā, pretējā gadījumā darba devējiem radīsies iespēja darbiniekiem nepiemērot minimālo mēneša darba algu un nesaņemt par to atbilstošu sodu, tādā veidā valsts būs padarījusi darbiniekus neaizsargātākus. Nedrīkstētu pazaudēt šo normu, jo pastāvot šai normai, jau tika konstatēti pārkāpumi saistībā ar minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, proti, 2014. gadā 23 pārkāpumi, bet 2015. gadā 25 pārkāpumi¹¹⁹, līdz ar to nepastāvot šai normai, pārkāpumu skaits tikai palielināsies.

Nākamais obligātais darba samaksas elements, kas veido darbinieka atlīdzību par darbu ir piemaksas, tāpēc darba autore nākamo apakšodaļu velta tieši piemaksu veidu analīzei un precīzāk Darba likumā noteiktajiem piemaksu veidiem.

2.2. Piemaksu sistēma

Piemaksas ir darba samaksas jēdzienā ietilpstošais elements, kuram ir kompensējošs raksturs saistībā ar darbinieka veicamo darbu.¹²⁰

Piemaksas iedalās trīs veidos:

- 1) Piemaksas, ko nosaka likumdošanas un dažādi normatīvie akti, kas attiecas uz visiem darbiniekiem neatkarīgi no tā, vai tās ir noteiktas darba līgumā, darba koplīgumā vai nav;
- 2) Piemaksas, ko uzņēmumā nosaka darba koplīgums, kas attiecas uz visiem uzņēmuma darbiniekiem;
- 3) Piemaksas, ko nosaka darba līgums, kas attiecas tikai uz konkrētā darbinieka tiesībām tās saņemt.¹²¹

¹¹⁷ LM likumprojekts „Grozījums Darba likumā” Nr. 90/TA-1105 anotācija, LR Ministru kabineta tiesību aktu projekti, pieejams http://tap.mk.gov.lv/doc/2017_06/LMAnot_040417_DL.1105.doc [skatīts 25.04.2019.]

¹¹⁸ Latvijas Republikas Administratīvās atbildības likums, pieņemts 25.10.2018.

¹¹⁹ LM likumprojekts „Grozījums Darba likumā” Nr. 90/TA-1105 anotācija, LR Ministru kabineta tiesību aktu projekti, pieejams http://tap.mk.gov.lv/doc/2017_06/LMAnot_040417_DL.1105.doc [skatīts 25.04.2019.]

¹²⁰ Lazdāns, A., Driča, I., Polis, F. Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām. Jurista Vārds, 2007, Nr. 20 (473).

¹²¹ Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova L., Prikule S. Darba samaksa un darba algas uzskaitē. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 29.lpp.

Visi trīs piemaksu veidi darbiniekam var savā starpā pārklāties. Pie tam piemaksas, ko nosaka valsts, nevar samazināties ar darba līguma vai koplīguma noteikumiem. Tāpat arī piemaksas, kas noteiktas darba līgumā nevar būt mazākas par tām, kas noteiktas darba koplīgumā. Piemaksu apmērs visbiežāk ir atkarīgs no izpeļņās lieluma vai noteiktas procentos no algas.¹²²

Piemaksas, ko nosaka likumdošana ir uzskaitītas Darba likuma 18. nodaļā „Piemaksas” no 65. līdz 68. pantam. Darba likumā ir iekļauti šādi piemaksu veidi:

- piemaksa par papildus darbu;
- piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku;
- piemaksa par nakts darbu;
- piemaksa par virsstundu darbu;
- piemaksa par darbu svētku dienā.¹²³

Piemaksu par papildus darbu regulē Darba likuma 65. pants, kurā teikts, ka „darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildus darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Šā panta noteiktās piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā”.¹²⁴

Nosakot šo piemaksu, darbinieks netiek atbrīvots no sava pamatdarba, kurš ir noteikts darba līgumā un amata aprakstā, t.i., no savu tiešo darba (amata) pienākumu pildīšanas.¹²⁵ Piemaksa par papildus darbu tiek noteikta tajā gadījumā, ja darbinieks, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildus darbu. Pie kam šis papildus darbs darbiniekam jāveic vienas darba dienas laikā, ja šo papildus darbu darbinieks veic virs normālā darba dienas laika, tad runa jau ir par virsstundu darbu, kura ilgums ir ierobežots.¹²⁶ Šāda situācija var rasties, ka tiek aizvietots kāds darbinieks, piemēram, aizstājot darbinieku, kas atrodas ikgadējā atvaļinājumā, slimības lapā vai ticis atstādināts.

Papildus darba veikšanas saistība darba devējam un darbiniekam ir jānolīgst. Papildu darba pienākumu darba devējs nevar noteikt vienpusēji, jo tas pārsniedz Darba likuma 56. panta 1. daļā lietotā jēdziena „precizēt darbinieka darba pienākumus” robežas. Papildu darba pildīšanas saistība ir uzskatāma par darba līgumā nolīgta darba izpildīšanas saistību, kas pēc darba līguma noslēgšanas ir papildināta ar saistību par citu darbu un darba samaksu. Arī papildu darba veikšanas gadījumā rodas tādas pat sekas, kā vispārējā gadījumā: darbinieks ir atbildīgs par (papildu) darba izpildi, bet darba devējs – par drošiem darba

¹²² Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova L., Prikule S. Darba samaksa un darba algas uzskaitē. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 29.lpp.

¹²³ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹²⁴ turpat.

¹²⁵ Piemaksas par papildu darbu un darbu īpašos apstākļos, iFinances, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/piemaksas-par-papildu-darbu-un-darbu-ipasos-apstaklos/1984> [skatīts 13.04.2019.]

¹²⁶ Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova L., Prikule S. Darba samaksa un darba algas uzskaitē. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 29.lpp.

apstākļiem un darba samaksu. Tāpat darba devējs ir atbildīgs par darbinieka dīkstāvi, ja nolīgtais papildu darbs darba devēja dēļ nevar tikt izpildīts. Tādējādi līgums par papildu darba veikšanu un piemaksas par papildu darba saņemšanu kļūst par darba tiesisko attiecību daļu.¹²⁷

Attiecībā uz šo piemaksu likumdevējs nav noteicis nekādus piemaksu apmēru, lai ierobežotu darba piemaksas apmēru, ļaujot darba devējam un darbiniekam vienoties par piemērojamāko piemaksas apmēru un veicamajiem darba pienākumiem. Piemaksas apmēru darba devējs var noteikt darba koplīgumā vai darba līgumā. Tā kā praksē viens darbinieks nespēj veikt savus darba pienākumus un paralēli pilnībā aizstājamā darbinieka pienākumus, tad praksē darba devēji piemaksu par papildus darbu nenosaka lielākā apmērā kā 50 %.¹²⁸

Piemaksu par darbu, kas saistīts ar īpašu risku regulē Darba likuma 66. pants, kurā teikts, ka „darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu”.¹²⁹ Te ir runa par darbu, kas saistīts ar kaitīgiem darba apstākļiem. Riska faktoru novērtējumu darba vietās ir jāveic darba devējam darba aizsardzības sistēmas izveides ietvaros.¹³⁰ Likumdevējs savos normatīvajos aktos nav iekļāvis darbus un amatus, kas būtu uzskatāmi par īpaši riskantiem darbiem, līdz ar to ļaujot brīvi darba devējiem pašiem izvērtēt vai darbs ir ar īpašu risku vai tomēr nav, kā arī darba devējam ir brīva interpretācija attiecībā uz piemaksu apmēru. Taču, ja tiek konstatēts, ka darbinieks veic darbu, kas saistīts ar īpašu risku, tad piemaksa darba devējam ir jāmaksā obligāti.

Neskatoties uz to, ka likumdevējs nav atšifrējis darbu vai ieņemamos amatus, kuros pastāv īpaša riska apstākļi, tas tomēr ir nodefinējis īpašu risku apstākļus Darba aizsardzības likuma 1. pantā, kurā teikts, ka „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”.¹³¹ Darba vides riska novērtēšanas regulējums ir noteikts Darba aizsardzības likumā un saskaņā ar to izdotajos Ministra kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumos Nr. 660 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība.¹³² Veselībai kaitīgie darba vides faktori un darbi īpašos apstākļos

¹²⁷ Kā pārtraukt papildu darbu? iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/tiesu-prakse/darba-tiesibas/ka-partraukt-papildu-darbu/14465> [skatīts 13.04.2019.]

¹²⁸ Gailums, I., Darba likums: komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28. – 99. pants) 2. grāmata. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 115. lpp.

¹²⁹ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹³⁰ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 32.lpp.

¹³¹ Latvijas Republikas Darba aizsardzības likums, pieņemts 20.06.2001.

¹³² Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.174.lpp.

ir iekļauti 2009. gada 10. marta Ministru kabineta noteikumos Nr. 219 Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude, pēc kuriem var vadīties darba devēji, lai izvērtētu darba vietu un pārliecinātos vai tajā nepastāv kādi no darba vides faktoriem, kas varētu ietekmēt darbinieku veselību un drošību.

Darba devējs, konstatējot atbilstoši Darba aizsardzības likumam, īpašos darba vides riskus var censties novērst nelabvēlīgo ietekmi uz darbinieka veselību ar dažādiem Darba likumā un Darba aizsardzības likumā noteiktiem paņēmieniem. Piemēram, Darba likuma 66. pants nosaka, ka darbiniekam jāizmaksā piemaksu par to, ka strādā veselībai kaitīgos apstākļos, 131. pants – samazināt darbinieka normālo darba laiku, no 40 uz 35 stundām nedēļā un no 8 uz 7 stundām dienā, 145. pants – piešķirot papildus pārtraukumus, kas tiek ieskaitīti darba laikā, 151. pants – piešķirot darbiniekam ne mazāk kā trīs darba dienas ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu.¹³³ Taču Darba aizsardzības likuma 15. pants skaidro, ka darba devējam jānodrošina obligātā veselības pārbaude nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi, sedzot visus izdevumus, kas saistīti ar šīm veselības pārbaudēm.¹³⁴ Tāpat darba devējs darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos var noteikt papildus pasākumus īpaša riska darbos, ja tos nav iespējams samazināt vai novērst līdz pieļaujamajam līmenim, piemēram, pārmaiņus mainīt ikdienas darba pienākumus, lai katru dienu nebūtu jāuzturas un jāstrādā šādos apstākļos, nodrošinot arī cita veida atbildību saistībā ar darbu, kas būtu veselības apdrošināšanas polises iegāde darbiniekiem, augļu, dārzeņu un pienu izsniegšana, lai parūpētos par darbinieku veselību, kā arī citus veselības veicinošus pasākumus.

Piemaksu par nakts darbu regulē Darba likuma 67. pants, kurā teikts, ka „darbiniekam, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu”.¹³⁵ Nakts darbs ir darbs, ko veic nakts laikā vairāk kā divas stundas laika posmā no pulkstens 22 līdz 6, bet attiecībā uz bērniem no pulkstens 20 līdz 6. Tas nozīmē, ka piemaksu par nakts darbu ir jāpiemēro darbiniekiem, kas tiek nodarbināti laika posmā no 22 līdz 6 vairāk kā divas stundas, proti, vismaz trīs stundas. Ja darbiniekam darba laiks sākas no rīta plkst. 4, tad piemaksu par nakts darbu nepienākas, tāpat darbiniekam, kuram darba laiks beidzas plkst. 24, arī nepienākas piemaksa par nakts darbu, jo darbinieks nav nostrādājis vairāk par divām stundām nakts darba laikā. Likumdevējs ir noteicis minimālo piemaksas apmēru, proti, 50%, kas jāievēro visiem darba devējiem, kas nodarbina darbiniekus nakts laikā vairāk kā divas stundas. Tomēr, ja darba devējs vēlas noteikt lielāku piemaksas apmēru saviem darbiniekiem, tad viņam ir tādas iespējas to nosakot darba koplīgumā vai darba līgumā.

¹³³ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹³⁴ Latvijas Republikas Darba aizsardzības likums, pieņemts 20.06.2001.

¹³⁵ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

Nakts darbiniekiem arī pastāv vairāki noteikumi Darba likumā. Darba likums izskaidro arī terminu nakts darbinieks, ka „nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā”.¹³⁶ Uz nakts darbiniekiem attiecas nosacījumi, ka nakts darbiniekiem normālais dienas laiks ir jāsaīsina par vienu stundu, izņemot darbiniekus, kam ir noteikts normālais saīsīnātais darba laiks, proti, nodarbinātajiem, kas veic darbus ar īpašu risku. Izņēmums nakts darba laika nesaīsīnāšanai ir uzņēmuma darbības īpatnības. Tāpat nakts darbiniekiem ir jāveic veselības pārbaude pirms tiek nodarbināts nakts darbā, kā arī jāveic regulāras veselības pārbaudes ne retāk kā reizi divos gados, bet darbiniekiem, kuri sasnieguši 50 gadu vecumu, - ne retāk kā reizi gadā, sedzot visas izmaksas darba devējam.¹³⁷

Piemaksu par virsstundu darbu un darbu svētku dienās regulē Darba likuma 68. pants, kurā rakstīts, ka „darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā”.¹³⁸

Virsstundu darba skaidrojumu darba autore ietvēra 1.3. nodaļā, tāpēc vēlreiz netiks padziļināti skatīts šis jautājums. Tomēr attiecībā uz virsstundu darbu saistībā ar piemaksu aprēķināšanu ir jāatceras, ka par virsstundu darbu uzskata tikai darbu, kas tiek veikts pārsniedzot normālo vai normālo saīsīnāto darba laiku, proti, 8 stundas dienā vai 40 stundas nedēļā normālā darba laika darbiniekiem, bet 7 stundas dienā un 35 stundas nedēļā normālā saīsīnātā darba laika darbiniekiem. Virsstundas var veidoties tikai, ja darba devējs ar darbinieku bija par to vienojušos, taču likumdevējs arī pieļāva izņēmumus attiecībā uz virsstundu darbu, jo var veidoties situācijas, kad darba devējs nespēj laikus paredzēt šo notikumu iestāšanos, līdz ar to noslēgt rakstveida vienošanos. Tāpat likumdevējs ierobežojis virsstundu skaitu, proti nedrīkst būt vairāk par 8 stundām nedēļā.

Darbiniekam veidojoties virsstundām, likumdevējs skaidri ir noteicis, ka piemaksas ir jāveic 100% apmērā jeb darbinieka katra nostrādātā stunda tiek novērtēta divkārtšā apmērā. Tādā veidā likumdevējs pasargā darbinieka intereses, nodrošinot viņam pienākošo atpūtas laiku.

Saeima 2019. gada 28. martā pieņēma Ekonomikas ministrijas izstrādāto likumprojektu par grozījumiem Darba likumā, kuri stājas spējā 2019. gada 1. maijā. Šajā likumprojektā tika virzīta atkāpe no vispārējās virsstundu apmaksas kārtības ar mērķi veicināt nozares ģenerālvienošanos noslēgšanu, tādā veidā nodrošinot augstāku darbinieku tiesību un interešu aizsardzību un ēnu ekonomikā dominējošās

¹³⁶ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹³⁷ turpat.

¹³⁸ turpat.

„aploksņu algas” ierobežošanu.¹³⁹ Šie grozījumi paredz, ka nozarēs tiek slēgtas ģenerālvienošanās ar kurām būtiski tiks palielināta minimālā darba alga, līdz ar to noteiktas mazākas piemaksas par virsstundu darbu, proti, jaunajā regulējumā virsstundu apmaksa šajās nozarēs būtu ne mazāka par 50 % no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes. Nozarēs, kurās ģenerālvienošanās netiktu noslēgta, saglabāsies līdzšinējā virsstundu apmaksas kārtība. Par būtisku darba algas pieaugumu Saeimas Sociālo darba lietu komisija ir noteikusi vismaz 50 % virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes. Tāpat tiek ieviests mehānisms, kad ģenerālvienošanās vairs neizpilda kritērijus par minimālās algas nozarē palielinājumu par vismaz 50 %, ja valstī tiek palielināta minimālā alga.¹⁴⁰ Jau šobrīd ir zināms, ka no 2019. gada 4. novembra būvniecības nozarē minimālā darba alga būs 780 *euro*¹⁴¹, kas ir krietni lielāka par valstī noteikto minimālo darba algu.

Darba autore uzskata, ka šāda ģenerālvienošanās izveide radītu nevienlīdzību starp strādājošajiem. Ja valstī ir noteikta viena minimālā mēneša darba alga, tad tādai ir jābūt attiecībā uz visiem darbiniekiem, likumam nevajadzētu regulēt to, ka kādā nozarē strādājošie saņem lielāku minimālo darba algu nekā citā nozarē strādājošie darbinieki, jo tādejādi tiktu pārkāpts vienlīdzīgums attiecībā uz dažādās nozarēs strādājošajiem darbiniekiem. Tāpat parādās diskriminācija starp dažādās nozarēs strādājošajiem darbiniekiem, jo sanāks, ka visās nozarēs darbinieki saņems par virsstundām 100% piemaksu, bet būvniecības 50% apmērā, līdz ar to sanāk, ka būvniecības nozarē strādājošajiem darbiniekam virsstundu darbs ir mazāk vērtīgāks nekā pārējās nozarēs strādājošajiem.

Autore uzskata, ka valstī ir jāpastāv vienlīdzīgumam attiecībā uz darbinieku darba samaksu, atkāpe no šī vienlīdzīguma principa var būt pamatojoties tikai uz sociālā taisnīguma principu. Ar sociālā taisnīga principu tiek pasargātas neaizsargātās darbinieku grupas, lai mazinātu nevienlīdzību valstī. Sociālais taisnīguma princips bija ieviešot progresīvo iedzīvotāju ienākuma nodokli, tādā veidā pasargājot darbiniekus ar mazākiem ienākumiem. Par piemēru var ņemt arī ceļu satiksmes dalībniekus, kur visiem ir jāievēro vienādi ceļu satiksmes noteikumi, vienīgi operatīvajam dienestam ir atļauts ar ieslēgtām bākugunīm braukt pie sarkanās gaismas, neievērot ātruma ierobežojumus un nepieciešamības gadījumā braukt pa pretējo joslu, bet tas ir tāpēc, ka viņi steidzās glāb cilvēkus – atkal sociālais taisnīguma princips parādās. Taisnīgā valstī uz visiem ir jāattiecas vienādiem noteikumiem, vienīgās atkāpes ir pieļaujamas, ja tas pamatojas uz sociālā taisnīguma principa. Tā kā šīs normas ietveršana skar vienas nozares darbinieku minimālās algas palielināšanu un citu nozares darbinieku minimālās algas atstāšanu nemainīgu, tad nevar

¹³⁹ Latvijas Republikas 12. Saeimas likumprojekts Nr. 1254/Lp12 „Grozījums Darba likumā”, pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/896EF74C6121B4C8C225828A0021BF85?OpenDocument> [skatīts 24.04.2019.]

¹⁴⁰ Saeima Darba likumā nosaka atkāpi no vispārējās virsstundu apmaksas kārtības (28.03.2019.), Latvijas Republikas Saeima, pieejams <http://www.saeima.lv/lv/aktualitates/saeimas-zinas/27811-saeima-darba-likuma-nosaka-atkapi-no-visparejas-virsstundu-apmaksas-kartibas> [skatīts 24.04.2019.]

¹⁴¹ Būvniecības nozarē no šī gada novembra minimālā alga būs 780 eiro, Latvijas Būvuzņēmēju partnerība, pieejams <http://www.latvijasbuvnieki.lv/buvniecibas-nozare-no-si-gada-novembra-minimala-alga-bus-780-eiro/> [skatīts 24.04.2019.]

uzskatīt par sociāli taisnīgu valsts rīcību pret savu tautu. Šāds ēnu ekonomikas samazināšanas veids būvniecības nozarē radīs kaitējumu darba devējiem un darbiniekiem citās nozarēs. Autore uzskata, ka ar šo normu tiek pārkāpts sociālā taisnīga princips nosakot, ka kādai darbinieku grupai valstī tiek noteikta lielāka minimālā darba alga nekā visiem pārējiem valstī strādājošiem darbiniekiem, tāpēc autoresprāt, drīz vien Satversmes tiesā šo normu kāds varētu apstrīdēt, jo tā neatbilst vienlīdzīguma principam attiecībā uz šiem darbiniekiem.

Darbs svētku dienās nozīmē, ka darbinieks tiek nodarbināts valstī ar likumu noteiktajās svētku dienās. Darba likuma 144. pants pieļauj darbinieku nodarbināšanu svētku dienā „ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.”¹⁴² Par darbu svētku dienās uzskata svētku dienas, kuras ir iekļautas Latvijas Republikas likumā Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām. Saskaņā ar šo likumu Latvijas Republikā par atzīmējamām dienām tiek uzskatīts: „1. janvāris — Jaungada diena; Lielā Piektdiena un Pirmās Lieldienas un otrā Lieldienu dienu; 1. maijs — Darba svētki, Latvijas Republikas Satversmes sapulces sasaukšanas diena; 4. maijs — Latvijas Republikas Neatkarības atjaunošanas diena; maija otrā svētdiena — Mātes diena; Vasarsvētki; 23. jūnijs — Līgo diena; 24. jūnijs — Jāņu diena (vasaras saulgrieži); Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena; 18. novembris — Latvijas Republikas Proklamēšanas diena; 24., 25. un 26. decembris — Ziemassvētki (ziemas saulgrieži); 31. decembri — Vecgada dienu”.¹⁴³ Tikai šajās likumā ierakstītājās svētku dienās, darba devējam nodarbinot darbiniekus, jāpiemēro piemaksu sistēma vismaz 100 procentu apmērā no viņa noteiktās stundas, dienas algu likmes vai no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzuma. Darba devējam, nodarbinot darbinieku svētku dienā, ir jāpiešķir nodarbinātajam papildus brīva diena citā nedēļas dienā, ja darba devējs nepiešķir šo brīvo dienu, tad pienākums ir izmaksāt atbilstošu atlīdzību. Augstākā tiesa ir norādījusi, ka atbilstošā atlīdzība, kas jāizmaksā šiem darbiniekiem ir šī piemaksa par darbu svētku dienā.¹⁴⁴

Piemaksām pēc būtības ir kompensējošs raksturs, ar kura palīdzību darbiniekam tiek atlīdzināts, ka viņš veic papildus darbus, darbus, kas saistīti ar īpašu risku, nakts un virsstundu darbu, kā arī par darbu svētku dienās, kā arī cita veida kompensācijas, ko izvēlas kompensēt darba devējs. Darba likumā, darba līgumā un darba koplīgumā noteiktās piemaksas darbiniekam var veidoties vienlaicīgi un pat veidoties situācija, ka visi darbiniekam noligtie piemaksu veidi veidojas vienlaicīgi. Autoresprāt, vistipiskākie piemaksu veidi no Darba likuma, kas veidojas vienlaicīgi darbiniekiem ir:

- papildus darba un virsstundas;
- nakts darbs un virsstundas;

¹⁴² Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

¹⁴³ Latvijas Republikas likums Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām, pieņemts 03.10.1990.

¹⁴⁴ Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, pieejams http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc [skatīts 13.04.2019.]

- nakts darbs un svētku dienas.

Attiecīgi, ja rodas situācija, ka darbinieks strādā nakts darbu valstī ar likumu noteiktajā svētku dienā, tad šī piemaksa darba devējam ir jāsummē. Piemērs – Darbinieks strādā no 03.05.2019. plkst. 8:00 līdz 04.05.2019. plkst. 8:00. Darbinieka nolīgta stundas likme ir 2,337 EUR/h. Darba samaksas aprēķins darbiniekam par nostrādāto laiku būs šāds:

- 1) darba alga saskaņā ar nolīgto stundas likmi:
 $2,337 \text{ EUR/h} \times 24 \text{ h} = 56,09 \text{ EUR};$
 - 2) piemaksa par nakts darbu saskaņā ar Darba likuma 67. pantu:
 $2,337 \text{ EUR/h} \times 8 \text{ h} \times 50\% = 9,35 \text{ EUR};$
 - 3) piemaksa par darbu svētku dienā saskaņā ar Darba likuma 68. pantu:
 $2,337 \text{ EUR/h} \times 8 \text{ h} \times 100\% = 18,70 \text{ EUR};$
- Kopā par nostrādāto diennakti darbinieks saņem 84,13 EUR.

Šāda piemaksu summēšana ļauj sasniegt likuma normām izvirzīto mērķi, ar kura palīdzību tiek atlīdzināts darbiniekam par visiem kompensāciju raisošajiem veidiem. Piemaksas ir neatņemam darba samaksas sastāvdaļa, kuru darba devējam ir pienākums aprēķināt un izmaksāt ikreiz, kad ir iestājies kāds no piemaksas minētajiem apstākļiem.

Papildus darba pamatalgai un piemaksām darba samaksu veido vēl prēmijas un cita veida atlīdzība, tādēļ darba autore nākamajā apakšnodalā pētīs prēmijas un cita veida atlīdzību kā darba samaksas elementus.

2.3. Prēmijas un cita veida atlīdzības

Darba likumā netiek skaidrota prēmijas būtībā, bet tikai norādīts, ka prēmija ir darba samaksas elements. Tomēr Latvijas Republikas Augstākā tiesa savā spriedumā lietā Nr. SKC – 91 ir pateikusi, ka „prēmija ir papildu atalgojums, kas atkarīgs no konkrētā darbinieka pienācīgas savu saistību izpildes un darba rezultātiem. Premēšanas institūtam ir materiālstimulējošs raksturs un atšķirībā no darba algas prēmijas nav regulāri un obligāti aprēķināmas un izmaksājamas summas, bet ir atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu. Līdz ar to darba devējam ir tiesības lemt par izmaksājamās prēmijas apmēru”.¹⁴⁵

Prēmijas sava pēc būtības tiek piešķirtas un aprēķinātas, balstoties uz noteiktiem kritērijiem, kas ir saistīti ar iepriekšējā perioda sasniegtiem uzņēmuma kopējiem vai konkrēta darbinieka darba

¹⁴⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC – 91, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3212> [skatīts 13.04.2019.]

rezultātiem. Piemēram, darba devējs pieņem lēmumu izmaksāt darbiniekiem prēmijas, jo uzņēmums ir strādājis ar lielāku peļņu kā plānots, vai arī darbinieks ir sasniedzis darba devēja uzstādītos mērķus. Prēmijām atbilstoši Augstākās tiesas norādījumam, nav regulāra rakstura. Prēmiju izmaksas regularitāte arī saprātīgi nav paredzama, tā ka darba izpildījums ir atkarīgs no darbinieka, turklāt prēmiju izmaksu lielā mērā ietekmē uzņēmuma finansiālais stāvoklis, konkrētajā laika periodā.¹⁴⁶

Darbinieku prēmēšanas mērķis ir viņu materiālā stimulēšana, lai panāktu labākus darba rezultātus kā kvalitātes, tā kvantitātes ziņā. Prēmēšanas nolikumu parasti izstrādā darba devējs, kurā paredz nosacījumus, par kādiem darba sasniegumiem, kādu darba rādītāju sasniegumiem darbiniekiem tiek noteiktas prēmijas, kā arī piešķirāmās prēmijas apmēru, tās piešķiršanas un samazināšanas kārtību, piešķiršanas termiņus (katru mēnesi vai reizi ceturksnī, gadā vai par godu kādiem valsts svētkiem). Ar prēmēšanas nolikumu ir jāiepazīstina visi darbinieki, jo darba samaksas noteikumi ir viens no būtiskākajiem darba līguma nosacījumiem, tāpēc darbiniekiem ir jāzina visi šie nosacījumi.¹⁴⁷

Būtībā prēmijas pēc sava rakstura var uzskatīt par darbinieku motivatoru veikt darbu ātrāk un kvalitatīvāk, tādā veidā uzlabojot prognozētos darba rezultātus, kā arī darbiniekiem taupīgāk lietot darba devēja resursu. Piesolot darbiniekiem prēmijas par ātrāku un kvalitatīvāku darbu, darba devējs pretī saņems vairāk saražotas produkcijas īsākā laikā, mazāk brāķus, kas rada papildus izdevumus darba devējam, kā arī mazākus garantijas remonta izdevumus ilgtermiņā. Racionāli, izmantojot darba devēja resursus, darba devējs var ietaupīt uz materiālu atbirumiem, iekārtu remontiem un mazvērtīgā inventāra kalpošanas laiku. Šādā veidā darbinieki ļauj uzņēmumam ietaupīt un darba devēja sniegtā prēmija ir kā pateicība par darbinieka lojalitāti.

Prēmijas sauc arī par mainīgo atalgojuma daļu, kuru var noteikt individuāli – kā individuālās prēmijas un kā grupas (kolektīvās) prēmijas. Kolektīvās prēmijas praksē lielākoties atspoguļojas darba koplīgumos, taču var pielietot abu minēto veidu apvienojumu. Piemēram, tiek paredzēta prēmija, kas saistīta ar visas grupas (nodaļu u.c.) darbu, tādējādi motivējot visas grupas darbu, bet, lai novērstu to, ka daži var mēģināt gūt labumu uz citu rēķina, tad kopējās prēmijas ietvaros katras grupas loceklim to nosaka individuāli. Vērtēšanas kritērijiem ir jābūt zināmiem un pietiekami saprotamiem, kā arī tieši saistītiem ar darba gala rezultātu un atbilstoši darbinieka reālajam darba ieguldījumam. Ilgstošu labu rezultātu noturēšanai kā vienu no kritērijiem, no kura ir atkarīgs individuālās prēmijas apmērs, var būt arī nostrādātais laiks pie attiecīgā darba devēja. Laika posmu, par kuru nosaka prēmiju, var izvēlēties darba devējs, bet gadījumos, kad uzņēmumā ir noslēgts darba koplīgums, tas parasti ir iekļauts tajā.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida-atlidziba-saistiba-ar-darbu/3013> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁴⁷ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.1.2 lpp.

¹⁴⁸ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017. 170.lpp.

Prēmijas no cita veida darba samaksas sastāvdaļām iespējams atšķirt pēc to stimulējošā rakstura. Tieši šī stimulējošā rakstura dēļ Darba likumā nav iekļauts prēmijas regulējums, bet par obligāti izmaksājumu darba samaksas sastāvdaļu to padara vienošanās darba līgumā, darba koplīgumā vai attiecīgi noteikumi citos lokālajos tiesību aktos. Tātad darbinieks no darba devēja var prasīt prēmijas piešķiršanu tikai tad, ja uzņēmumā ir prēmiju sistēma.¹⁴⁹

Prēmiju ieviešana uzskatāma par darba devēja organizatorisku un finansiālu lēmumu, tāpēc prēmiju noteikšanu likums regulē tiktāl, ciktāl tā pārkāpj vienlīdzīgu tiesību uz samaksu par darbu principu.¹⁵⁰ Darba devējs var brīvi izvēlēties piešķirt saviem darbiniekiem prēmijas vai nepiešķirt, kā arī, pieņemot lēmumu piešķirt prēmijas, noteikt izmaksājamo prēmiju veidus un apmērus, taču darba devējam ir jānodrošina vienādas tiesības uz prēmijām visiem darbiniekiem, nepieļaujot nekādā veida diskrimināciju pret saviem darbiniekiem, kā arī nepārkāpjot vienlīdzības principu.

Prēmija darbiniekam var tikt izmaksāta, piemēram, par dalību veiksmīga darījuma noslēgšanā, darbiniekam pabeidzot kādu nozīmīgu projektu, darbiniekam piesaistot mēnesī attiecīgu klientu skaitu, kā arī par jebkādu citu darbu, kas pēc darba devēja ieskata ir novērtējams ar papildu samaksu pie darba algas. Praksē visbiežāk ir vērojamas kvalitātes, kvantitātes, precizitātes prēmijas, kā arī prēmijas īpašiem gadījumiem (Ziemassvētku u. tml.).¹⁵¹

Tā kā neviens likums īsti neregulē prēmiju izmaksu un darba devējam ir brīvas tiesības kā piešķirt tā arī nepiešķirt prēmiju, tad tāpat darba devējam ir tikpat lielas tiesības uz prēmiju samazināšanu un neizmaksāšanu. Piemēram, darba autorei ir zināms, ka pārtikas ražošanas uzņēmumā SIA „X” prēmēšanas nolikumā ir iekļauts, ka darbinieki saņem šāda veida prēmijas:

- regulāro prēmiju 120.00 EUR apmērā katru mēnesi;
- veterāna prēmiju 50.00 EUR apmērā reizi gadā jūnijā, ja darba vietā nostrādāti vismaz 10 gadi;
- gada prēmiju 100.00 EUR apmērā reizi gadā decembrī .

Pārkāpjot kādu iekšējās kārtības noteikumu pirmo reizi, regulārā prēmija tiek samazināta no 35.00 līdz 50.00 *euro*. Pārkāpjot jau šo noteikumu otro reizi, prēmiju tekošajā mēnesī nepiemēro. Pārkāpumi var būt visdažādākie, piemēram, par darba devēja izsniegto apavu nevalkāšanu, par mobilā telefona ienešanu ražošanas cehā, par nepareizu pārvietošanos pa cehu u.c. Šādu pārkāpumu sodīšana ar regulārās prēmijas samazināšanu ir pašsaprotama, jo, neievērojot iekšējās darba kārtības noteikumus un nepakļaujoties darba devēja norādījumiem, darbinieks saņem sava veida sodu, proti, tiek samazināts regulārās prēmijas apmērs

¹⁴⁹ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017. 171.lpp.

¹⁵⁰ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā Nr. SKC-157/2010, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3234> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁵¹ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 131.lpp.

vai tā tiek atņemta pa visam. Darba devējam ir šādas tiesības, jo darbinieks parakstot līgumu saskaņā ar Darba likuma 28. pantu darbinieks pakļāvies noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem. Taču absurda šķiet situācija, ka darba devējs ir iekļāvis punktu, ja darbinieks ir gada laikā slimojis, tad regulārā prēmija par to mēnesi, kurā darbinieks ir slimojis kaut vai vienu dienu, netiek izmaksāta, kā arī darbinieks nesaņem gada prēmiju.

Autore uzskata, ka šāda situācija ir nepieļaujama, jo, pirmkārt, darba devējs tādā veidā nepanāks, ka darbinieki neslimo, bet var panākt to, ka darbinieki var izvēlēties aiziet strādāt citur un uzņēmums ilgtermiņā sāks izjust darba spēka trūkumu. Otrkārt, tā kā šīs prēmijas ir ļoti lielas 120.00 un 100.00 *euro*, tad darbinieki, protams, izvēlas būdami slimi iet uz darbu, kas būtībā nebūtu pieļaujams vispār pārtikas uzņēmumos saskaņā ar 2018. gada 24. jūlijā izdotajiem MK noteikumiem Nr. 447 Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku cilvēku veselībai, un obligāto veselības pārbažu veikšanas kārtība. Darbiniekam atnākot slimam uz darbu, viņš var ne tikai savas vīrusa baktērijas nodot tālāk citiem darbiniekiem, bet pats būtiskākais no darba devēja puses, ka var tikt nodots pārtikas produktos. Darbinieki būdami slimi nespēj paveikt attiecīgo darbu tam paredzētajā laikā un kvalitātē, kā arī radīt papildus izmaksas uzņēmumā, jo neuzmanības dēļ var sabojāt produkciju. Nododot kādu lipīgas vīrusa baktērijas pārtikas produktos, var tādā veidā kaitēt uzņēmuma piedāvātās produkcijas patērētājiem, kas pērk šī ražotāja produkciju, izraisot iespējamību patērētājam saslimt un tādā veidā patērētājs vēlāk var izvēlēties samazināt uzturā šī ražotāja produkciju vai neiegādāties vispār. Tie atkal uzņēmumam ir papildus zaudējumi. Treškārt, darba devējam izvirzot šādu samazināšanas noteikumu prēmēšanas nolikumā rada darbiniekiem veselības problēmas ilgtermiņā, līdz ar to vēlāk rodoties lielākām veselības problēmām darbinieki būs spiesti pamest šo darbu.

Šis bija tikai viena uzņēmuma piemērs, taču dzīvē darba devēji var izdomāt un iekļaut darba koplīgumos un darba līgumos dažādus prēmijas samazināšanas vai atņemšanas variantus, tādā veidā pasliktinot darbinieku tiesības un pat veselības stāvokli. Autore uzskata, ka tādu situāciju nedrīkstētu pieļaut, ka tiek ierobežotas darbinieku tiesības saņemt atrunāto prēmiju, tikai tāpēc, ka darbinieks nespēj veikt savus darba pienākumus veselības problēmu dēļ.

Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu ir tāda atlīdzība, kas tiek piešķirta saistībā ar darba veikšanu, taču neietilpst nevienā no iepriekšminētajām darba samaksas kategorijām – proti, nav darba alga, piemaksas vai prēmijas.¹⁵² Šis atlīdzība veids Darba likumā nav skaidrota sīkāk, līdz ar to ļaujot darba devējam brīvi interpretēt šo jēdzienu, ko autore vērtē pozitīvi, jo tādā veidā likumdevējs ir aptvēris jebkuru iespējamo situāciju, kas varētu veidoties.

¹⁵² Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida-atlidziba-saistiba-ar-darbu/3013> [skatīts 13.04.2019.]

Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu tiek plaši tulkota, saistība ar darbu pat var būt visai attāla – tik vien, ka darbinieks strādā pie konkrētā darba devēja. Ne tiesu praksē, ne arī tiesību piemērotāju vidū nav izstrādāti ierobežojoši kritēriji šī jēdziena konkretizēšanai. Līdz ar to cita atlīdzība saistībā ar darbu faktiski ir jebkāds darba devēja maksājums darba attiecību kontekstā, ja to nevar atzīt par darba algu, piemaksu vai prēmiju.¹⁵³

Tāpat kā visiem citiem darba samaksas elementiem, arī izmaksājot cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, darba devējam ir jānodrošina vienlīdzīguma princips attiecībā uz saviem darbiniekiem, nepieļaujot jebkāda veida diskrimināciju attiecībā uz darbinieku vecumu, dzimumu, personības rasi un citu apstākli.

I. Gailums komentējot norāda, ka „šajā cita veida atlīdzībā ietilpst, piemēram, samaksa par papildatvaļinājumu, samaksa par komandējumu, mācību atvaļinājuma nauda, ja tā laikā tiek saglabāta vidējā izpeļņa, kompensācija jeb vidējā izpeļņas izmaksas par dīkstāves laiku u.c. Taču šajā sadaļā neietilpst slimības naudas, pabalsti un darba devēja dāvanas, jo tās Darba likuma izpratnē nav darba samaksa, jo pabalsti un dāvanas, pirmkārt, nav regulāri izmaksājamā atlīdzība, otrkārt, tā nav atlīdzība par darbu.¹⁵⁴ Autore nepiekrīt Ingum Gailumam par to, ka cita veida atlīdzībā neietilpst slimības naudas un pabalsti, jo tās nav regulāras un par darbu veiktas atlīdzības. Tā uzskatīt nav pareizi, jo slimības nauda un pabalsti ir saistītas ar darbu, tomēr netiešā veida. Gailums papildatvaļinājumu, mācību atvaļinājumu, ja tā laikā saglabāta vidējā izpeļņa uzskata par atlīdzību saistībā ar darbu, kaut arī šajā laikā netiek veikts faktiski darbs, bet darbinieks atrodas attaisnotā prombūtnē. Tas pats ir slimības gadījumā, ka darbinieks neveic darbu un atrodas attaisnotā prombūtnē. Līdz ar to, ja tādi mācību atvaļinājumu un papildatvaļinājumu tiek uzskatīti par atlīdzību, kas saistīta ar darbu, tad nedrīkst pateikt, ka slimības nauda nav atlīdzība saistībā ar darbu, jo darba devējs maksā atlīdzību saskaņā ar Latvijas Republikas likumu Par maternitātes un slimības apdrošināšanu un darbinieks pēc slimības atgriezīsies darbā.

Tāpat Gailuma minētais iemesls par to, ka atlīdzība netiek regulāri izmaksāta, tad tā nav darba samaksa Darba likuma izpratnē. Kā iepriekš tika noskaidrot, prēmijas arī netiek regulāri izmaksātas, tās var rasties arī iestājoties, kādam konkrētam notikumam, piemēram, noslēgts kāds veiksmīgs darījums vai liels projekts. Tāpat darba devējs varbūt līdz šim ne reizi nebija piemērojis prēmiju sistēmu, bet redzot labos darba rezultātus nolēma apbalvot darbiniekus, piešķirot prēmiju. Attiecībā uz prēmijām ne vienmēr pastāvēs regularitātes princips, bet tās tik un tā tiek uzskatītas par darba samaksu, līdz ar to pie darba samaksas nebūtu pareizi lietot šo argumentu. Tāpat mācību atvaļinājumam un papildatvaļinājumam arī nav raksturīga regularitātes, līdz ar to abi šie izvirzītie Gailuma argumenti ir nekorekti. Tāpat šo Gailuma argumentu noliedz un autores viedokli apstiprina 2008. gada 29. oktobra Latvijas Republikas Augstākās

¹⁵³ Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida-atlidziba-saistiba-ar-darbu/3013> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁵⁴ Gailums, I., Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. 2. grāmata. C daļa (28. – 99. pants). Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 107. lpp.

tiesas Senāta Civillietu departamenta sprieduma motīva daļā iekļautais, ka „no likumā noteiktajiem samaksas veidiem izriet, 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”.¹⁵⁵

Karīna Platā komentējot skaidro, ka „cita atlīdzība saistībā ar darbu – maksājums, kas var būt saistīts ar tiešo pienākumu izpildi (piemēram, procenti par pozitīvu kāda darījuma rezultātu), kā arī maksājumu, kas nav saistīts ar tiešo pienākumu izpildi (piemēram, atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ)”.¹⁵⁶ Darba autore piekrīt Karīnas Platā izvirzītajam, ka tas ir maksājums gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, bet nepiekrīt tam, ka tas var būt saistīts ar tiešo pienākumu izpildes norādīto piemēru par procentiem par pozitīvu kāda darījuma rezultātu, jo procenti par pozitīvu kāda darījuma rezultātu ir kā prēmija, ko darba devējs var aprēķināt no vidējās izpeļņās.

Elīna Umbrasko uzskata, ka „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu būtu tulkojama paplašināti, ietverot tajā jebkāda veida atlīdzību darbiniekam konkrēto darba attiecību ietvaros, ja vien tā nav darba alga, piemaksas vai prēmija. Darba likuma 59. pantā ietverta darba samaksas definīcija ir izsmeloša, un nebūtu pieļaujams, ka kādi maksājumi darbiniekam paliktu ārpus šī jēdziena. Turklāt, formulējums „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu” darba samaksas jēdzienā iekļauts ar mērķi dot iespēju darba devējam atalgot darbinieku visdažādākajās formās, kas tiktu nevajadzīgi ierobežots ar atzinumu, ka šim atalgojumam ir jābūt tiešā saistībā ar darbinieka paveikto darbu”.¹⁵⁷

Jevgeņija Zaiceva skaidro, ka „citus ar darbu saistīto atlīdzību veidus iedala obligātajos un neobligātajos. Pie citām ar darbu saistītām obligātajām izmaksām pieskaita – (1) slimības naudas izmaksas (darbnespējas lapas A apmaksu), (2) nestrādāto darba dienu samaksa donoriem, (3) nestrādātās darba dienas apmaksu, izejot medicīnas pārbaudi, (4) dīkstāves apmaksu un citi gadījumi, kad darba devējs apmaksā darbinieka neierašanos darbā (Darba likums, 74. pants). Vēl bez šīm Zaicevas noteiktajām obligātajām izmaksām var uzskatīt Darba likuma 111. pantā noteikto laiku jauna darba meklēšanu un Darba likuma 112. pantā noteikto atlaišanas pabalstu. Neobligātie, bet darbinieku motivācijai lietderīgie citi ar darbu saistītie pabalsti ir – (1) dažādu pabalstu veidi, tajā skaitā LR likumā „Pa iedzīvotāju ienākuma nodokli” minētais bērnu pabalsts, (2) dāvanas (materiālās un naudas veidā), (3) materiālā palīdzība utt.”¹⁵⁸

LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra spriedumā lietā Nr. SKC – 899 tiesa norāda, ka „Darba likums paredz atlīdzību ne tikai par darbu, kuru darbinieks ir izpildījis,

¹⁵⁵ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375 8.4.3. punkts, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3387> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁵⁶ Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. Darba likuma komentāri. Dienas Bizness, Rīga, 2002., 6.1.6 lpp.

¹⁵⁷ Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida-atlidziba-saistiba-ar-darbu/3013> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁵⁸ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 36.lpp.

bet, piemēram, arī gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ (Darba likuma 73.pants), ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (Darba likuma 74.pants). Darba likuma 126.pantā ir noteikts, ka darbiniekam, kas prettiesiski atlaists no darba un atjaunots iepriekšējā darbā, saskaņā ar tiesas spriedumu izmaksājama vidējā izpeļņa par visu darba piespiedu kavējuma laiku, bet, ja darbinieks bijis prettiesiski pārcelts citā, mazāk apmaksātā darbā, izmaksājama vidējās izpeļņas starpību par šo laiku.”¹⁵⁹

Tiesību zinātnē ir pausts viedoklis, ka ar jebkādu cita veida atlīdzību par darbu saprot, piemēram, uzņēmuma iekārtu lietošanu ar atlaidēm, mācību apmaksu, sporta nodarbību apmaksu, pusdienu talonus, dienesta dzīvokļa piešķiršanu, apmaksātas telefona sarunas vai pašu tālruni, dienesta automašīnu, dāvanu Ziemassvētkos, veselības apdrošināšanas polisi u.c.¹⁶⁰

Augstākā tiesa atzinusi, ka atlīdzības par darbu veidi var būt dažādi, tādēļ likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu ir atstājis atklātu.¹⁶¹ Aplūkojot vairāku autoru viedokļus par to, kas tiek uzskatīts par cita veidu atlīdzību saistībā ar darbu, un ņemot vērā LR normatīvos aktus, darba autore noteica šādus visbiežāk darba devēju piešķirtos atlīdzības veidus, ko ietver jēdziens „cita veida atlīdzībām saistībā ar darbu”:

1. Ikgadējais atmaksātais atvaļinājums un papildatvaļinājums (saskaņā ar Darba likumu);
2. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, t.s., dīkstāves gadījumā (saskaņā ar Darba likumu);
3. Jaunas darba vietas meklēšanai vidējā izpeļņā (saskaņā ar Darba likumu);
4. Atlaišanas pabalsts (saskaņā ar Darba likumu);
5. Atlīdzība par darba piespiedu kavējumu vai mazāk apmaksāta darba veikšanu (saskaņā ar Darba likumu);
6. Mācību atvaļinājums, ja darba devējs ar darbinieks vienojušies par darba algas saglabāšanu (saskaņā ar Darba likumu);
7. Kompensācija par neizmanto to ikgadējo atvaļinājumu, izbeidzot darba tiesiskās attiecības (saskaņā ar Darba likumu);
8. Slimības naudas (saskaņā ar LR likumu Par maternitātes un slimības apdrošināšanu);
9. Dzīvības, veselības un negadījuma apdrošināšanas polises, kurus noslēdzis darba devējs (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);
10. Papildpensijas kapitāls, kas veidojies no darba devēja veiktajām iemaksām privātajos pensiju fondos (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);

¹⁵⁹Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-899, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3286> [skatīts 13.04.2019.]

¹⁶⁰Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 131.lpp.

¹⁶¹Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 15. decembra sprieduma lietā Nr. SKC-157/2010, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3387> [skatīts 13.04.2019.]

11. Darbinieka vai viņa radnieku (tuvinieku) nāves gadījumā darba devēja piešķirtais bērnu pabalsts (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);
12. Darba devēja darbiniekam piešķirts apbalvojums, kā arī atzinības raksts, goda raksts, pateicības raksts, diploms, medaļa, piemiņas kauss (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);
13. Darba devēja dāvanas (saskaņā ar likumu „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”);
14. Darbinieku ēdināšanas izdevumi (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);
15. Labums no darba devējam piederoša rīcībā esoša vieglā pasažieru automobiļa izmantošanas (saskaņā ar likumu Par iedzīvotāju ienākuma nodokli);
16. Obligātā veselības pārbaude darbiniekiem (saskaņā ar Darba aizsardzības likumu);
17. Jebkāda veida labumus, ko darba devējs dod darbiniekiem (saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 899 Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” normu piemērošanas kārtību), kur parādās darbinieku apmācības, izklaide pasākumi, ceļojumi u.c.

Būtībā, tas, kas Darba likumā nav konkrēti nosaukti cita veida atlīdzības saistībā ar darbu veidi, nenozīmē, ka tie neparādās pastarpināti un netieši Darba likuma pantos, kā arī citos LR normatīvajos aktos. Darba likumā likumdevējs šo jautājumu ir atstājis atklātu, bet savā ziņā pārējos normatīvajos aktos tos ir nosaucis kāda cita normatīvā regulējuma ietvaros, bet tādā veidā liekot darba devējiem noprast, ka visi šie labumi, kas tiek doti darbiniekam, izņemot pamatalgu, piemaksas un prēmijas, ir cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Likumdevējs normatīvajos regulējumos ir nosaucis gan dažāda veida atlīdzības naudas veidā, kā arī citā veidā, līdz ar to ir pretrunā Darba likuma 70. pantu, kurā likums nosaka, ka darba samaksa izmaksājama naudas izteiksmē. Naturālā veidā atlīdzība parādās LR likumos ar Darba aizsardzības likumu un Par iedzīvotāju ienākuma nodokli, kā arī MK noteikumiem Nr. 899 Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” normu piemērošanas kārtību. Šie likuma atlīdzības veidi jāņem vērā iedzīvotāju ienākuma nodokļa kontekstā, jo darba devējs tos dod darbiniekam.

Likumdevējs Darba likumā ir sašaurinājis izpratni par darba samaksu norādot, ka vienīgais darba samaksas izmaksas veids ir nauda, salīdzinājumā ar Civillikumu, kurā darba samaksa var būt gan naudā, gan citās lietās, vai arī vienā un otrā veidā kopīgi. Raugoties no mūsdienīgā viedokļa, autoresprāt, šeit būtu vērojamas pretrunas, jo darba samaksas elementā cita veida atlīdzība saistībā ar darbu parādās atlīdzība arī citos naturālos veidos, kas tiek attiecinātas uz darbiniekiem, piemēram, dzīvības, veselības un negadījumu apdrošināšanas polises, darba devēja piešķirtie apbalvojumi, dāvanas, ēdināšanas izdevumi u.c. Saskaņā ar likumu „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” šie darba devēja labumi ir skaitāmi pie darba samaksas un tie ir uzskatāmi par naturāliem darba samaksas izmaksas veidiem.

Pētījumā par monetārajiem un nemonetārajiem atlīdzības veidiem, tika secināts, ka darba devēju izmaksātie nemonetārie atlīdzības veidi palielina darbinieku apmierinātību un ilgtermiņā tie ir lielāks

motivējoš raksturs nekā monetārajam atlīdzības veidam, jo nemonetāriem atlīdzības veidiem ir lielāka vērtība darbinieku acīs.¹⁶²

Tāpat arī DAIF – Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003 pētījums “Darba algas un to ietekmējošie faktori” pētījuma rezultāti rāda, papildus darba algai un dažādām piemaksām aptuveni puse algoto darbinieku saņem vismaz vienu nemonetārā atalgojuma veidu. Visbiežāk Latvijā tiek piešķirti šādi atalgojuma veidi: veselības apdrošināšanas polise, uzņēmuma dāvanas darbiniekiem, apmaksāti kursi, mācības vai dalība semināros, mobilā telefona sarunu, transporta izdevumu un ēdināšanas kompensācijas, kā arī citi darbinieka atbalsta veidi. Jo augstāku amatu ieņem darbinieks, jo daudzveidīgāki ir viņiem pieejamie nemonetārā atalgojuma veidi.¹⁶³ Šis pētījums apstiprina autores viedokli par to, ka darba samaksu darbinieki saņem arī naturālā veidā jeb kā pētījumā teikts nemonetārā atalgojuma veidā. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa kontekstā likumdevējs ir noteicis par kādiem papildus nemonetāriem veidiem darba devējam jāmaksā nodoklis, bet Darba likums noteicis, ka darba devējs atlīdzību var izmaksāt tikai skaidrā naudā. Tā kā IIN pieļauj cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, tad darba devēji to arī izmanto, dod darbiniekiem nemonetārus atalgojuma veidus. Tā kā nebūtu lietderīgi likt likumdevējam pārdomāt un aizliegt darbiniekiem nodrošināt tādu nemonetāros atalgojuma veidus, kā veselības apdrošināšana, ēdināšanas pakalpojumus, seminārus, dāvanas un cita veida atalgojumus, jo likumdevējam būtu sarežģīti veikt uzreiz vairākos normatīvajos aktos grozījumus, tāpēc darba autore ieteiktu Latvijas Republikas Saeimai grozīt vienīgi Darba likuma 70. pantu, ļaujot darba samaksas elementu – cita veida atlīdzību saistībā ar darbu – aprēķināt un izmaksāt tiklab naudā tā arī citā veidā, nosakot procentuāli, cik lielu daļu no darba algas darba devējs drīkst darbiniekam izmaksāt darba samaksu nemonetārā veidā, piemēram, nosakot, ka nemonetārais atalgojuma veids, kas tiek darbiniekam piešķirts, nevar pārsniegt 10% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba algas vērtības. Proti, ja darbiniekam tiek izmaksāta mēnesī darba alga 500 *euro* apmērā, tad šim darbiniekam tajā pašā mēnesī būtu pieļaujams izmaksāt atlīdzību nemonetārā atalgojuma veidā 50 *euro* vērtībā. Tāpat būtu būtiski iekļaut aizliegumus, ko nedrīkst izmaksāt natūras veidā darbiniekiem, piemēram, alkoholiskos dzērienus, tabakas izstrādājumus, narkotiskās vielas, toksiskas, indīgas, radioaktīvas un viegli uzliesmojošas vielas u.c. veselībai bīstamas vai kaitīgas lietas. Darba autore attiecībā uz Darba likuma 70. pantu piedāvā ietvert otro daļu, kuras redakcija būtu šāda: „jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu var tikt izmaksāta ta naudā, tā citā veidā. Atlīdzība citā veidā nedrīkst pārsniegt 10% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas summas. Atlīdzību citā veidā nedrīkst izmaksāt alkoholiskos dzērienus, tabakas izstrādājumus,

¹⁶² Sharjeel, S., The Effect of Monetary and Non-Monetary Rewards on Employee Engagement and Firm Performance, *European Journal of Business and Management*, Vol.6, No.31, 2014.

¹⁶³ Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts “Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. *Darba algas un to ietekmējošie faktori*. Rīga: SIA Silca Printi, 2006. 3.lpp.

narkotiskās vielās, toksiskās, indīgās un viegli uzliesmojošās vielās, kā arī citās veselībai bīstamās vai kaitīgās lietās”.

Nodaļas ietvaros darba autore secina, ka Darba likumā nav dots skaidrojums par jēdzienu „darba alga”, taču Darba likumā var atrast normas, kas ietekmē darba algu. Viena no tādām bija darba samaksas sistēmas veids, proti, laika vai akorda darba samaksas sistēma pēc kuras tiek aprēķināta darbinieka alga. Tā veidojas tikai no paveiktā darba neatkarīgi vai darbu mēra laikā vai darba daudzumā, līdz ar to svarīgs ir darba izpildījums. Darba alga būtiskākais ierobežojums, kas jāņem vērā visiem darba devējiem, ir tāds, ka darbiniekiem jānodrošina vismaz valsts minimālās mēneša darba algas vai minimālās stundas tarifa likmes lielums visiem darbiniekiem neatkarīgi no tā kādu darba laika viņš strādā.

Darba alga var arī nepastāvēt un darbiniekam var tikt neizmaksāta, ja darbinieks nav veicis savus darba pienākumus, kas tiek atrunāti darba līgumā un amata aprakstos. Tāpat arī dažāda veida piemaksas var veidoties, ja darbiniekam veidojušās attiecīgās situācijas Darba likuma, darba koplīguma vai darba līguma kontekstā, bet tās nevar veidoties gadījumos, kad darbinieks nav veicis darbu. Tas nozīmē, ka divu veidu darba samaksas elementi, proti, darba alga un dažādu veidu piemaksas par darbu var veidoties tikai gadījumā, kad darbinieks faktiski veic darbu. Darbiniekam neveicot darbu, uz šiem samaksas veidiem nav tiesību pretendēt, pieprasot tās darba devējam. Taču pastāv divu veidu darba samaksas elementi, kas var veidoties arī darbiniekam kā darba samaksas elements arī neveicot darbu, proti, prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Darba devējs attiecībā uz prēmijām pats var izlemt vai tās izmaksāt vai neizmaksāt, kad izmaksāt un kādā apmērā, tas var būt saistīts ar labiem darba rezultātiem un tas var būt saistīts ar svētkiem. Attiecībā uz cita veida atlīdzību saistībā ar darbu, šis darba samaksas elements tiek izmaksāts, kad darbinieks nemaz neveic darbu, piemēram, atrodas ikgadējā atvaļinājumā, pārejošā darbnespējā utt. Gan prēmija, gan cita veida atlīdzībām nepastāv regularitātes princips, līdz ar to tos var uzskatīt tikai kā darba samaksas papildinošajiem elementiem, kas tiek izmaksāti iestājoties atbilstošai situācijai.

Darba autore, analizējot darba samaksu regulējošajā likumdošanā, pamanīja vairākas problēmas, kuras skar darba samaksu un sniedza to iespējamus risinājumus. Nākamajā nodaļā darba autore pievērsīsies vienlīdzīgu tiesību principu pārkāpumiem Darba likumā attiecībā uz darbinieku darba samaksas problēmu analīzi un risināšanu, kas skar darbinieku darba algas, svētku dienas un ikgadējo atvaļinājumu.

3. AUTORES KONSTATĒTĀS VIENLĪDZĪGU TIESĪBU PRINCIPU PIEMĒROŠANAS PROBLĒMAS DARBA LIKUMĀ

3.1. Vienlīdzīgu tiesību principu piemērošanas problemātika saistībā ar darba algu

Saskaņā ar Darba likuma 62. panta otro daļu darba alga veidojas tikai par faktiski nostrādāto darba laiku vai paveikto darba daudzumu, tāpēc darbinieku darba alga tiek aprēķināta, pamatojoties uz laika vai akorda darba samaksas sistēmu. Tā kā laika un akorda darba samaksas sistēma tika aplūkota 2.1. nodaļā, tad šīs nodaļas ietvaros tiks parādīts laika darba samaksas veida vienlīdzīgu tiesību principa neievērošana.

Darbiniekiem, kuriem darba algu aprēķina izmantojot laika darba samaksas sistēmu, visbiežāk darba alga tiek noteikta mēneša, dienas vai stundas tarifa likmes veidā. Mēneša alga ir laika darba samaksas veids, kad darba devējs kārtā darbinieka nostrādāto dienu uzskaiti un samaksu par to veic, vadoties no fiksētas mēneša darba algas. Darbiniekam nostrādājot pilnu mēnesi, proti, visas mēneša darba dienas, viņš vienmēr saņem šo fiksēto mēneša darba algu, neatkarīgi no darba dienu skaita konkrētajā mēnesī.¹⁶⁴ Gadījumos, kad darbinieks mēneša laikā nav bijis darbā kādu apstākļu dēļ, proti, nostrādājis nepilnu mēnesi, tad darba alga viņam tiek aprēķināta proporcionāli nostrādāto dienu skaitam,¹⁶⁵ proti, darba alga tiek aprēķināta vadoties pēc [3.1.] formulas. Mēneša darba alga tiek noteikta tādām profesijām, kurās darbinieki netiek nodarbināti svētku dienās un virsstundu darbā.

$$\text{Darba alga} = \frac{\text{Mēneša darba alga}}{\text{Darba dienu skaitu mēnesī}} \times \text{Mēnesī nostrādāto dienu skaits} \quad [3.1.],^{166}$$

Dienas darba alga ir laika darba samaksas veids, kur darba devējs stingri uzskaita nostrādāto dienu skaitu, jo šī laika darba samaksas veida darba alga ir atkarīga no nostrādāto dienu skaita mēnesī. Darba devējs par katru nostrādāto dienu ir noteicis fiksētu darba algas lielumu, līdz ar to darbiniekiem, kuriem ir noteikta dienas darba algas samaksas sistēma darba algu par mēnesi aprēķina pēc [3.2.] formulas.

$$\text{Darba alga} = \text{Dienas tarifa likme} \times \text{nostrādāto dienu skaits} \quad [3.2.],^{167}$$

Stundas darba alga ir laika darba samaksas veids, kad darba devējs precīzi uzskaita darbinieka kalendārā mēneša laikā nostrādāto stundu skaitu. Par katru nostrādāto stundu darba līgumā ir noteikta

¹⁶⁴ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 47.lpp.

¹⁶⁵ Slaidiņa, V., Skultāne, I. Darba tiesības. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC, 2017.168.lpp.

¹⁶⁶ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 47.lpp.

¹⁶⁷ turpat 46.lpp.

fiksēta darba samaksa. Stundas darba samaksas sistēmas gadījumā galvenais ir nostrādātais stundu skaits, jo mēneša darba alga ir tieši atkarīga no mēnesī nostrādāto stundu skaita.¹⁶⁸ Darbiniekiem, kuriem ir noteikta stundas darba algas samaksas sistēmas veids, darba algu aprēķina pēc [3.3.] formulas.

$$\text{Darba alga} = \text{Stundas tarifa likme} \times \text{nostrādāto stundu skaits} \quad [3.3.],^{169}$$

Darba algas veidu un tā lielumu nosaka darba devējs darba līgumā un darbinieks, piekrītot darba devēja noteiktajam darba algas veidam un lielumam, paraksta attiecīgo darba līgumu. Darba samaksas veids var atšķirties vienam un tam pašam amatam pie viena un tā paša darba devēja, piemēram, dažiem darbiniekam nosakot mēneša darba algu, bet citiem stundas tarifa likmi.

Katru mēnesi ir atšķirīgs kalendāro darba dienu skaits, līdz ar to katru mēnesi ir atšķirīgs arī darba stundu skaits, tāpēc nosakot mēneša, dienas vai stundas darba algas lielumu, darba devējs visbiežāk vadās no vidējā kalendārā mēneša ilguma, kas ir vidēji 21 darba diena un 168 stundas mēnesī.¹⁷⁰

Salīdzinot mēneša darba algu ar stundu tarifa likmi autore ir konstatējusi nevienlīdzību attiecībā uz darbiniekiem, kam ir noteiktas šādas atšķirīgas laika darba samaksas veida darba algas. Nosakot darbiniekam mēneša darba algu, kur nav svarīgi, cik attiecīgajā mēnesī ir dienu skaits, bet ir svarīgi, lai darbinieks būtu nostrādājis visas darba dienas, proti, visu pilnu mēnesi, veidojas nevienlīdzība ar darbinieku, kuram darba algu rēķina no nostrādāto stundu skaita mēnesī. Darbiniekiem, kuriem ir noteikta stundas tarifa likme, tā ir nemainīga katru mēnesi. Šiem darbiniekiem mainās tikai nostrādāto stundu skaits mēnesī pēc kura attiecīgi tiek aprēķināta darba alga, tāpēc, jo vairāk darba stundu būs mēnesī, jo lielāku darba algu darbinieks saņems. Taču darbiniekiem, kam ir mēneša darba algas, stundas likme ir mainīga, jo katrā kalendārā gada mēnesī ir atšķirīgs darba dienu skaits. Tas nozīmē, ka mēnešos, kuros ir mazāk darba dienas, vienas stundas darbs ir vērtīgāks par mēnesi, kurā ir vairāk darba dienu, kaut arī darbinieks katru mēnesi veic vienu un tos pašus darbus. Būtībā ar šo laika darba samaksas veidu darbinieks neatkarīgi no darba dienu skaita mēnesī saņems vienu un to pašu darba algu.

Piemēram, darbiniekam ir noteikta mēneša darba alga 924 *euro* apmērā, kuru viņš saņems gan nostrādājot pilnu mēnesi 2019. gada februārī (20 darba dienas) gan jūlijā (23 darba dienas). Darbiniekam, kuram ir noteikta 5.5 *euro*/stundā tarifa likme, nostrādājot februārī 20 darba dienas saņemtu 880 *euro*, bet nostrādājot jūlijā 23 darba dienas – 1012 *euro*. Darbiniekam, kuram ir noteikta mēneša darba alga, viens mēnesis ir izdevīgs, bet cits atkal neizdevīgs, proti, ja ņemtu vērā, ka darba devējs mēneša darba algu ir noteicis vidēji uz 21 darba dienu, tad šim darbiniekam mēnešos, kuros ir 22 vai 23 darba dienas nebūs izdevīgi strādāt, bet mēneši, kuros ir 20 vai 19 dienas būs daudz izdevīgāk strādāt, jo pirmkārt, mēnesī ir

¹⁶⁸ Zaiceva, J. Darba samaksa metodika un normatīvie akti. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 45.lpp.

¹⁶⁹ turpat 46.lpp.

¹⁷⁰ turpat 46.lpp.

mazāk darba dienas jāstrādā un otrkārt, vienas darba dienas vērtība ir krietni vērtīgāka. Te arī parādās problēma un nevienlīdzība starp darbinieku, kuram ir noteikta stundas tarifa likme, un darbinieku, kuram ir mēneša darba alga, jo darbiniekam ar stundas tarifa likmi ir viena fiksēta stundas likme katru mēnesi un darba algas lielums viņam ir atkarīgs no faktiski nostrādātajām stundām. Mēnesī, kurā ir vairāk stundas, darbinieks saņem lielāku algu, jo darbinieks ir pavadījis vairāk stundas veicot darba devēja uzdotos darbus nekā mēnešos, kuros ir mazāk darba stundas, tādejādi šī laika darba samaksas sistēma ir godīgāka pret darbinieku, kurš saņem vienādu mēneša darba algu, bet atšķirību vienas darba dienas vērtību katru mēnesi.

Lai labāk redzētu atšķirību starp šīm abām darba algas sistēmām, autore izmantos šādu piemēru – pie viena darba devēja tiek nodarbinātas divas grāmatvedes, kur grāmatvedei D ir noteikta mēneša darba alga 840 *euro* apmērā, bet grāmatvedei K noteikta stundu tarifa likme 5 *euro*/stundā. Darba devējs ir ņēmis vidējo kalendārā mēneša darba dienu skaitu, proti, 21 darba dienas jeb 168 stundas mēnesī, lai ievērotu vienlīdzīgas darba samaksas principu.

Grāmatvedei D vienas darba stundas vērtība svārstās no 4.5652 *euro*/stundā līdz 5.25 *euro*/stundā, bet grāmatvedei K nemainīgi visu cauru gadu ir viena stundas likme 5 *euro*/stundā (skat. 1.pielikumu). Mēnešos, kuros darba dienu skaits ir mazāks par 21 dienu grāmatvede K saņem mazāku darba algu nekā grāmatvede D, taču mēnešos, kuros darba dienu skaits ir lielāks par 21 dienu grāmatvede K saņem lielāku darba algu nekā grāmatvede D. Autore uzskata, ka darbiniece K saņem godīgāku atalgojumu nekā darbiniece D, jo darbiniecei K saņem katru mēnesi algu tik lielu, cik reāli ir nopelnījusi, jo vairāk strādā, jo vairāk saņem, līdz ar to darbiniecei K ir izdevīgāki tie mēneši, kuros ir vairāk darba dienas un vairāk darba stundas, jo tā darbiniecei ir iespēja nopelnīt vairāk. Turpretim darbiniecei D nerodas motivācija strādāt vairāk stundas mēnesī un saņem mazāk nekā darbiniecei K, grāmatvedei D ir izdevīgāki mēneši, kuros darba dienu skaits ir mazāks par 21 darba dienu, tādā veidā nopelnot to pašu, bet strādājot mazāk nekā mēnešos, kuros ir vairāk darba dienas. Salīdzinot, abu grāmatvežu kopējo nopelnīto darba samaksu gada laikā, ir redzams, ka darbiniece K, kas, strādājot saņem vienādu vienas stundas likmi visu gadu, nopelnījusi vairāk nekā darbiniece D, kas strādājot saņem vienādu mēneša darba algu katru mēnesi. Starpība starp šo darbinieču darba samaksu ir mērāma 360 *euro* apmērā, līdz ar to netiek ievērts vienlīdzīgu tiesību princips, kurā vienāds darbs tiek attalgots vienādi.

Attiecībā uz darba algu darbiniekiem būtu jādod vienādas tiesības, saņemot tiešām to, ko ir nopelnījusi kalendārajā mēnesī par nostrādātajām dienām, lai viens mēnesis nebūtu darbiniekam izdevīgāks par kādu citu. Dažās pasaules valstīs jau šobrīd praktizē to, ka minimālo darba algu nosaka stundas vai dienas tarifa likmēs, tāpat arī slēdzot darba līgumus pie darba devējiem tiek noteiktas stundas vai dienas tarifa likmes nevis fiksētais mēneša atalgojums, šāda sistēma ir, piemēram, Lielbritānijas¹⁷¹,

¹⁷¹ National Minimum Wage 2019, Minimum Wage, pieejams <http://www.minimum-wage.co.uk/> [skatīts 05.05.2019.]

Amerikas Savienotajās valstīs¹⁷², Vācijā¹⁷³, un citās valstīs darba alga tiek rēķināta, nosakot darbiniekiem stundas tarifa likmi, bet dienas darba algas likme tiek noteikta Meksikā¹⁷⁴.

Būtībā autore uzskata mēneša darba algas sistēma nav slikta laika darba samaksas sistēmas veids, ja to pareizi izmanto, proti, nosakot konkrētu darba dienas skaitu katru mēnesi, piemēram, ja darbiniekam tiek noteikts, ka tam ir jānostrādā katru mēnesī 20 darba dienas un par to viņš saņems 500 *euro*. Šajā situācijā mēneša darba alga ir izdevīga gan darbiniekam gan arī grāmatvedim, jo abi šie darbinieki zina, ka nostrādājot 20 darba dienas alga būs nemainīga 500 *euro*, bet nostrādājot mazāk kā 20 darba dienas mēnesī darba alga attiecīgi būs mazāka. Šādu mēneša darba algu varētu pielīgt tādiem darbiniekiem, kuriem nav noteikts normālais darba laiks, proti, nepilna laika darbiniekiem, kuriem darba līgumā tiek noteikts konkrēts stundu un dienu skaits mēnesī. Šajā situācijā šiem darbiniekiem neveidosies virsstundas, ne arī viņi strādās vairāk kā darba līgumā tiks atrunāt un līdz ar to, slēdzot darba līgumu un kārtīgi atrunājot darba dienu un stundu skaitu mēnesī, var pielīgt šo mēneša darba algu. Tomēr nodarbinot pilna laika darbiniekus, kuriem jānostrādā 8 stundas dienā un 40 stundas nedēļā, šādu darba samaksas veidu nebūtu pareizi pielīgt gan no darbinieku gan no darba devēja puses. No darba devēja puses sanāk, ka mēnešos, kuros ir mazāks darba dienu skaits darba devējam attiecībā uz darbiniekiem, kas saņem mēneša darba algu būs lielākas izmaksas nekā uz darbiniekiem, kas saņem stundas vai dienas darba algu, bet no darbinieku puses mēneši, kuros ir vairāk darba dienu vienas dienas vērtība būs mazāk vērtīga nekā stundas vai dienas darba algu saņēmējiem. Tas arī ir tas negodīgums un nevienlīdzīgums gan pret darbinieku gan pret darba devēju, jo pareizi no abu šo subjektu puses būtu noteikt tādu darba algas veidu, kur darbiniekam katru mēnesi tiktu izmaksāta tāda darba alga, kas ir proporcionāla nostrādātajām dienām vai stundām tekošajā mēnesī, tādā veidā darba devējam nepārmaksājot darbiniekam mēnešos, kuros darba dienu skaits ir mazāks par 21 dienu vai arī neizmaksājot darbiniekiem mazāku darba algu mēnešos, kuros ir vairāk par 21 darba dienu. Līdz ar šādu risinājumu tiktu nodrošināts vienlīdzīgums attiecībā pret darbiniekiem, kuriem šobrīd tiek piemērota mēneša darba alga un darbiniekiem, kuriem šobrīd tiek piemērota dienas vai stundas tarifa likme.

Autore uzskata, ka Latvijā vajadzētu izskaust mēneša darba algas sistēmas veidu, ko darba devējs piemēro normāla laika darbiniekiem, ieviešot vienotu darba algas sistēmu, ka darbiniekiem, kas strādā normālo darba laiku, darba algas sistēma balstītos tikai uz stundas tarifa likmi vai dienas darba algas likmi. Mēneša darba algas sistēmu pieļautu tikai gadījumos ar nepilna laika darbiniekiem, ja darba devējs ar darbinieku būs vienojušies par vienādu darba dienu un darba stundu skaitu katru mēnesi, līdz ar to nodrošinot vienādu darba laiku katru mēnesi pretī saņemot vienādu atlīdzību katru mēnesi. Pārējiem

¹⁷² Minimum Wages, Paywizard, pieejams <https://paywizard.org/salary/minimum-wage> [skatīts 05.05.2019.]

¹⁷³ Germany Gross Minimum Wage, Trading Economics, pieejams <https://tradingeconomics.com/germany/minimum-wages> [skatīts 05.05.2019.]

¹⁷⁴ Mexico Minimum Daily Wage, Trading Economics, pieejams <https://tradingeconomics.com/mexico/minimum-wages> [skatīts 05.05.2019.]

darbiniekiem, kas strādātu nepilna laika darbu un nebūtu atrunāts konkrēts dienu un stundu skaits mēnesī, tikai noteikts stundu skaits nedēļā vai dienā, piemēram, 24 stundas nedēļā vai 5 stundas dienā, būtu jāpiemēro stundas tarifa vai dienas darba algas likme.

Autore Latvijas Republikas Saeimai ieteiktu sākt ar Darba likuma 61. panta grozījumiem, nosakot, ka minimālā darba alga, kas jāpiemēro visiem darbiniekiem ir ne vairs minimālo mēneša darba algas apmērā, bet gan noteikta minimālās dienas darba algas likmes apmērā, lai nodrošinātu, ka visi darbinieki nostrādājot visas darba dienas mēnesī saņems tādu darba algu kāda tam pienākās pēc nostrādāto darba dienu skaita, nodrošinot vienādi vērtīgu katru darba dienu neatkarīgi no tā cik mēnesī ir darba dienas. Ieviešot šādu normu nebūs vairs viena konkrēta minimālā mēneša darba alga vienāda visiem mēnešiem, bet tā būs atkarīga no darba dienu skaita kalendārajā mēnesī. Darba likuma 61. panta otrās daļas grozījumi, autoresprāt, varētu būt šādi, ka „minimālās dienas darba algas un minimālās stundas tarifa likmes apmēru normālā darba laika ietvaros nosaka Ministru kabinets”, līdz ar to Darba likuma 61. panta trešo daļu būtu jāgroza, ka „minimālās dienas darba algas un minimālās stundas tarifa likmes apmēru noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.” Tāpat arī būtu jāgroza MK noteikumu Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu 2. punkts, iekļaujot ne vairs minimālo mēneša darba algu, bet jau minimālo dienas darba algu un minimālo stundas tarifa likmi.

Nākamo apakšnodāļu darba autore vēltīs vienlīdzīgu tiesību principa piemērošanai saistībā ar svētku dienām, jo attiecībā uz darbiniekiem, kas strādā un nestrādā svētku dienas ir zināmas nevienlīdzības pazīmes, kas būtu ar likumdošanas palīdzību jāmaina.

3.2. Vienlīdzīgu tiesību principa piemērošanas problemātika saistībā ar Latvijā noteiktajām svētku dienām

Saskaņā ar Darba likuma 144. panta pirmo daļu darbinieki netiek nodarbināti svētku dienās. Tomēr Darba likuma 144. panta otrā daļa nosaka, ka, ja darba devējam nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darbību, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot darbiniekam atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

Aprēķinot darba samaksu darba ņēmējiem diplomdarba autore konstatējusi problēmas attiecībā uz normāla laika darbiniekiem, kuriem nav jāstrādā svētku dienās un darbiniekiem, kuriem ir jāstrādā svētku dienā.

Darba autore problēmas ilustrācijai izmantos piemēru, kurā salīdzinās četrus darbiniekus. Uzskatāmai problēmas parādīšanai tiks salīdzinātas divas 2019. gada kalendārās nedēļas – 15. darba nedēļa, proti, no 8. aprīļa līdz 14. aprīlim un 17. darba nedēļa, proti, no 22. aprīļa līdz 28. aprīlim, kurā pirmdiena 22. aprīlis ir svētku diena – Otrās Lieldienas. Visiem darbiniekiem ir noteikta vienāda stundas

tarifa likme 5 euro/stundā. Lai salīdzinātu darbiniekus, tiek norādīts darbinieku A, B, C un D nostrādātais stundu grafiks un darba samaksas aprēķins 15. darba nedēļā (skat. 3.1. tabulā,) un 17. darba nedēļā (skat. 3.2. tabulu)

3.1. tabula

Autores piemēra darbinieku nedēļas stundas grafiks un darba samaksas aprēķins 2019. gada 15. darba nedēļā

Nedēļas diena	Pirmdiena	Otrdiena	Trešdiena	Ceturtdiena	Piektdiena	Sestdiena	Svētdiena
15. darba nedēļa	08.04.	09.04.	10.04.	11.04.	12.04.	13.04.	14.04.
Darbinieku A nostrādātās stundas	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	Nestrādā
Darba alga, EUR	200 (40*5)						
Darbinieku B nostrādātās stundas	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	Nestrādā
Darba alga, EUR	200 (40*5)						
Darbinieku C nostrādātās stundas	Nestrādā	8 h	8 h	8 h	8 h	8h	Nestrādā
Darba alga, EUR	200 (40*5)						
Darbinieku D nostrādātās stundas	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	Nestrādā
Darba alga, EUR	200 (40*5)						

Autores veidota tabula.

Darbinieks A tiek nodarbināts kā normāla darba laika darbinieks, kuram darba laiks tiek organizēts pēc vispārējās kārtības, t.i., no pirmdienas līdz piektdienai ar 8 stundām dienā (skat. 3.1. tabulu). Atpūtas laiks – sestdiena un svētdiena. Darbinieks A netiek nodarbināts svētku dienās. Darbinieks 15. nedēļā nopelna 200 euro.

Darbinieki B, C un D tiek nodarbināti kā normāla darba laika darbinieki, kuram darba laiks tiek organizēts kā summētais darba laiks. Darbinieki 15. darba nedēļā darba algā nopelna 200 euro (skat. 3.1. tabulu).

Darba devējs visiem summētā darba laika darbiniekiem var piemērot vienādu pārskata perioda metodi, proti, nosakot, ka pārskata periods ir viens mēnesis, vai arī noteikt, ka katram darbiniekam ir atšķirīgs pārskata periods. Tā kā darba devējam piemērot katram darbiniekam savu pārskata periodu ir sarežģīti, tad darba devēji visbiežāk visiem darbiniekiem piemēro vienādu pārskata periodu. Piemēra kontekstā darbiniekiem, kam darba laiks tiek organizēts kā summētais darba laiks tiek piemērots vienāds pārskata periods visiem darbiniekiem, pieņemot, ka summētā darba laika pārskata periods ir viena nedēļa.

Darba likuma 140. panta trešā daļa nosaka, ka summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis, bet tā kā problēma ir saistīta konkrēti ar svētku dienām, tad šo problēmu ir iespējams parādīt sašaurināti vienas nedēļas ietvaros. Visiem darbiniekiem pārskata periods tiek noteikts vispārējā kārtībā kā normāla laika darbiniekiem, proti, astoņu stundu darba diena un 40 stundu gara darba nedēļa.

3.2. tabula

Autores piemēra darbinieku nedēļas stundas grafiks un darba samaksas aprēķins 2019. gada 17. darba nedēļā

Nedēļas diena		Pirmdiena	Otrdiena	Trešdiena	Ceturtdiena	Piektdiena	Sestdiena	Svētdiena	KOPĀ
17. darba nedēļa		22.04.	23.04.	24.04.	25.04.	26.04.	27.04.	28.04.	
Darbinieka A nostrādātās stundas			8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	Nestrādā	32 h
Darba samaksa, EUR	Darba alga, EUR		40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)			200
	Kompensācija, ja neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā	40 (8*5)							
Darbinieka B nostrādātās stundas		8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	Nestrādā	40 h
Darba samaksa, EUR	Darba alga, EUR	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)			280
	Piemaksa par svētku dienām, EUR	40 (8*5)							
	Piemaksa par virsstundu darbu, EUR	40 (8*5)							
Darbinieka C nostrādātās stundas		Nestrādā	8 h	8 h	8 h	8 h	8 h	Nestrādā	40 h
Darba samaksa, EUR	Darba alga, EUR		40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)		240
	Piemaksa par virsstundu darbu, EUR						40 (8*5)		
Darbinieka D nostrādātās stundas		8 h	8 h	8 h	8 h	Pārceltā atpūtas diena	Nestrādā	Nestrādā	32 h
Darba samaksa, EUR	Darba alga, EUR	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)	40 (8*5)				200
	Apmaksātā atpūtas diena par darbu svētku dienā, EUR					40 (8*5)			

Autores veidota tabula.

Darbinieks A 17. darba nedēļā tiek nodarbināts no otrdienas līdz piektdienai, jo pirmdiena, 22. aprīlis, ir svētku diena, kurā darbinieks A netiek nodarbināts (skat. 3.2. tabulu). Darbinieks A 17. darba nedēļā nostrādā 32 stundas, kas tiek uzskatīts par šīs darba nedēļas noteikto darba stundu skaitu. Darbinieks A darba algā saņem 160 *euro*, bet tā kā darbiniekam pienākas kompensācija, jo darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekritusi darbiniekam noteiktajā darba dienā, saskaņā ar Darba likuma 74. panta pirmās daļas astoto punktu, kopējā aprēķinātā darba samaksa darbinieks A ir 200 *euro*.

Darbinieks B, kura darba laiks tiek organizēts pēc summētā darba laika, 17. darba nedēļā tiek nodarbināts no pirmdienas līdz piektdienai, strādājot svētku dienu un par to, saskaņā ar Darba likuma 144. panta otro daļu, darbiniekam tiek izmaksāta atbilstoša atlīdzība nevis piešķirta apmaksāta atpūta citā nedēļas dienā (skat. 3.2. tabulu). LR Augstākā tiesa atzinusi, ka likumā iekļautais definējums „*atbilstoša*

atlīdzība” nozīmē Darba likuma 68. pantā pirmajā daļā noteiktais, ka darbinieks, kas veicis darbu svētku dienā saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņa noteiktās stundas vai dienas algas likmes vai no akords izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.¹⁷⁵ Darbinieks B 17. darba nedēļā kopā tiek nodarbināts 40 stundas, noteikto 32 darba stundu vietā, kā tas bija darbinieka A gadījumā. Darbinieks B nostrādājis šajā darba nedēļā piecas darba dienas, nopelna, darba algā 200 *euro*. Tā kā darbiniekam netika piešķirta atpūta citā nedēļas dienā, tad darbiniekam B tiek izmaksāta piemaksa par darbu svētku dienā 100% apmērā – 40 *euro*. Tāpat darbiniekam ir veidojušās virsstundas šajā nedēļā, tāpēc darbiniekam tiek aprēķināta arī piemaksa par virsstundu darbu 100% apmērā – 40 *euro*, kopā veidojot darba samaksu 280 *euro* apmērā.

Darbiniekam C, kura darba laiks arī tiek organizēts pēc summētā darba laika un noteikts darba laiks no otrdienas līdz sestdienai, nosakot, ka svētdiena un pirmdiena ir brīvdienas (skat. 3.2. tabulu). Darbinieks C 17. darba nedēļā nostrādā 40 darba stundas. Darbinieks C nostrādājis 17. darba nedēļu darba algā nopelna 200 *euro*. Darbiniekam veidojās arī virsstundas, jo visiem darbiniekiem tiek noteikts, ka pārskata periods ir vispārējā kārtībā kā normāla laika darbiniekiem, tāpēc darbiniekam C, tāpat kā darbiniekam A, 17. darba nedēļas noteiktais darba stundu skaits ir 32 darba stundas. Taču tā kā darbinieks C nostrādāja 40 darba stundas 32 darba stundu vietā, tad viņam tiek aprēķināta piemaksa par virsstundu darbu 100% apmērā – 40 *euro*. Kopējā aprēķinātā darba samaksas darbiniekam C ir 240 *euro*.

Darbiniekam D, kura darba laiks tiek organizēts pēc summētā darba laika, tiek noteikts darba laiks no pirmdienas līdz piektdienai, bet tā kā darbinieks D tiek nodarbināts svētku dienā, tad viņam saskaņā ar Darba likuma 144. panta otro daļu tiek piešķirta apmaksāta atpūtas diena citā dienā, proti, piektdienā (skat. 3.2. tabulu). Darbinieks D 17. darba nedēļā kopā nostrādāja 32 darba stundas. Darbiniekam D tiek aprēķināta darba alga 160 *euro* apmērā un apmaksāta atpūtas diena par darbu svētku dienā 40 *euro* apmērā. Kopējā aprēķinātā darba samaksa par darbu 17. darba nedēļā darbiniekam D ir 200 *euro*.

15. darba nedēļā, kurā neiekrīt svētku diena, visi četri darbinieki saņem vienādu darba samaksu (skat. 3.1. tabulu) un visi darbinieki atrodas vienlīdzīgā situācijā, taču darba nedēļā, kurā iekrīt svētku diena parādās problēmas. Darbinieks A un D 17. darba nedēļā nostrādā noteiktās 32 darba stundas un saņēma papildus atpūtas dienu, kas saistīta ar valstī noteikto svētku dienu. Darbinieks A saņēma atpūtas dienu valstī noteiktajā svētku dienā, bet darbinieks D citā nedēļas dienā. Darbinieka A saņēma kompensāciju par darba neveikšanu svētku dienā, kas ir tam noteiktā darba diena, bet darbinieks D saņēma apmaksātu atpūtas dienu citā dienā, tādejādi abi nopelnīja darba samaksu 200 *euro* apmērā, tāpēc tas būtu šajā situācijā līdzvērtīgi. Darbinieks C nostrādāja piecu darba dienu garu darba nedēļu un nopelnīja darba algā 200 *euro* un papildus saņēma piemaksu par virsstundu darbu 40 *euro*, tādejādi nopelnot 240 *euro*.

¹⁷⁵ Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, pieejams http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc [skatīts 27.04.2019.]

Darbinieks B, nostrādājot piecu darba dienu nedēļu, darba algā saņēma 200 *euro*. Tā kā darbiniekam B netika piešķirta apmaksāta atpūtas diena citā nedēļas dienā, kā tas bija darbiniekam D, tad darbiniekam B tiek aprēķināta atlīdzība piemaksas veidā 40 *euro* apmērā. Tāpat darbinieks B saņem piemaksu par virsstundu darbu 40 *euro* apmērā, tāpat kā darbinieks C, jo nostrādāja vairāk nekā 17. darba nedēļā bija noteiktai darba stundu skaits normāla laika darbiniekiem.

Izteikts vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpums ir vērojams attiecībā uz darbinieku B, jo darbiniekam B netiek kompensēts par darbu svētku dienā. Darbiniekam A nestrādājot svētku dienā tiek izmaksāta kompensācija, jo darbinieks A nevar veikt darbu sakarā ar valsts svētku dienu, kas iekrīt darbinieka noteiktajā darba dienā. Taču darbinieks B nesaņem nekāda veida kompensāciju par to, ka ir strādājis svētku dienā. Tas, ka darbinieks B ir strādājis vienu dienu vairāk nekā darbinieks A un nopelnījis 40 *euro*, nav uzskatāms par darbinieka B ieguvumu strādājot šajā dienā, jo nestrādājot svētku dienā, tāpat kā tas ir darbinieka A situācijā, darbinieks B, būtu saņēmis kompensāciju par darba neveikšanu svētku dienā. Darbinieka B noteiktās piemaksas par darbu svētku dienā un virsstundu darbu, arī nav uzskatāmas par darbinieka kompensāciju, veicot darbu svētku dienā. Piemaksas par darbu svētku dienā aprēķināja, jo darbiniekam netika piešķirta atpūtas diena citā nedēļas dienā, kā tas bija darbinieka D gadījumā, bet piemaksas par virsstundu darbu tika aprēķināta, jo darbinieks nostrādāja virs 17. darba nedēļas noteiktā darba stundu skaita, kā tas bija attiecībā uz darbinieku C. Taču darbinieks B, atšķirībā no darbinieka C, strādāja svētku dienā, tādejādi aprēķināto piemaksu par virsstundu darbu nebūtu pareizi uzskatīt par darbinieka kompensāciju par darbu svētku dienā. Tāpēc ir secināms, ka attiecībā uz darbinieku B pastāv vienlīdzīgu tiesību principa neievērošana Darba likuma ietvaros.

Attiecībā uz darbinieku D, kurš salīdzinājumā ar darbinieku B ir saņēmis sev pienākošo dienu atpūtas dienu, arī netiek kompensēts darbs svētku dienā. Darbinieks D tāpat kā darbinieks A ir nostrādā noteiko 17. darba nedēļas stundu skaitu, un saņēmis pienākošo atpūtas laiku, taču šis laiks ir citā dienā, un tīri psiholoģiski var ietekmēt darbinieku un tā darbaspēju. Darbiniekam D strādājot svētku dienā, kad darbiniekiem faktiski pienākas Darba likuma 141. pantā noteiktais atpūtas laiks, nevajadzētu tikt nodarbinātam, liedzot iespēju darbiniekam D pavadīt laiku ar ģimenes locekļiem, kuri šajā dienā netiek nodarbināti, kā arī liedzot apmeklēt dažādus kultūras pasākumus, kas tiek rīkoti visbiežāk šādās svētku dienās. Tāpat darbinieka apmaksātā atpūtas diena citā nedēļas dienā ir līdzvērtība darbinieka A kompensācijai par to, ka viņš neveic darbu svētku dienā, tādejādi radot darbiniekam A labvēlīgākus apstākļus, proti, iespēju saņem noteikto svētku dienu kā papildus atpūtas laiku, kamēr darbinieks D tiek nodarbināts svētku dienā, saņemot vienādu aprēķināto darba samaksu. Tāpēc darbiniekam D arī būtu nepieciešams kompensēt to, ka viņš ir strādājis svētku dienā nevis saņēmis pienākošo atpūtas laiku valsts noteiktajā svētku dienā, tādejādi nevarot svētku laiku pavadīt ar ģimenes locekļiem vai apmeklēt kultūras pasākumus. Secināms, ka, attiecībā uz darbiniekiem B un D, Darba likumā pastāv vienlīdzīgu tiesību principa neievērošana.

Lai nodrošinātu vienlīdzīguma principa ievērošanu darbiniekiem, kas tiek nodarbināti un kas netiek nodarbināti svētku dienās, visvieglākais variants būtu, nosakot, ka neviens darbinieks nedrīkst tikt nodarbināts valstī noteiktajās svētku dienās, bet tā kā tas nav iespējams, jo pastāv tādi saimnieciskās darbības veidi, kas galvenokārt pelna svētku dienās, kad lielākajai daļai cilvēku ir brīvdienas, piemēram, viesnīcas, restorāni, kafējnīcas un dažādas izklaides un atpūtas vietas. Autores risinājums, padarot šo situāciju vienlīdzīgāku šiem darbiniekiem, ir tāds, ka Darba likumā jānosaka darbiniekiem, kuri strādā valsts noteiktajās svētku dienās, atbilstoša kompensācija par darbu svētku dienās. Tas būtu iespējams nosakot, ka visiem darbiniekiem, kuri strādā valsts noteiktajās svētku dienās saskaņā ar Latvijas Republikas likumu Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām tiek aprēķināta piemaksa par darbu svētku dienā saskaņā ar Darba likuma 68. pantu, kā arī saskaņā ar Darba likuma 144. pantu tiek piešķirta apmaksāta atpūtas diena. Tādā veidā tiktu gan kompensēta diena par to, ka darbinieks ir strādājis šajā valsts noteiktajā svētku dienā, gan arī tiku piešķirta apmaksāta atpūtas diena, kas būtībā būtu tas pats, kas darbiniekam A, kuram svētku diena tiek kompensēta. Pateicoties šādam regulējumam darbinieks D aprēķinātā darba samaksa būtu ne vairs 200 *euro*, bet gan 240 *euro*, tādējādi radot vienlīdzīgumu starp darbiniekiem, kas ir atpūtušies valstī noteiktajā svētku dienā un darbiniekiem, kas ir strādājuši svētku dienā. Taču gadījumos, ja darba devējs nespēj nodrošināt ar atpūtas dienu citā nedēļas dienā, tad šo problēmu varētu atrisināt veicot labojumus Darba likuma 144. panta otrajā daļā, kura jaunā regulējumā tiktu iekļauts, ka nepiešķirot apmaksātu atpūtu citā dienā, darbiniekiem tiktu izmaksāta atlīdzība 100% apmērā no darbinieka noteiktās darba algas. Jaunais regulējums Darba likuma 144. panta otrajā daļā būtu šāds: „ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, izmaksājot viņam atbilstošu atlīdzību un piešķirot apmaksātu atpūtu citā nedēļas dienā. Ja darba devējs nespēj nodrošināt darbiniekam atpūtu citā nedēļas dienā, tad darbiniekam jāizmaksā atbilstoša atlīdzība divkārsā apmērā par darbu svētku dienā”.

Šāda darbinieku izmaksājamā kompensācija, ko autore piedāvā kā risinājumu nav nekas pilnīgi jauns, jo, izpētot Luksemburgas normatīvos aktus attiecībā uz darbiniekiem, kuri ir strādājuši valsts svētku dienās, šāda veida norma ir iekļauta jau kādu laiku. Luksemburgā darbiniekam par svētku dienu maksā parasto standarta stundas atalgojumu (darba alga), piemaksu par valsts svētkiem 100% un tad vienu kompensētu atpūtas dienu vai arī darbiniekam tiek maksāts par virsstundu darbu un kompensāciju par faktiski nostrādāto stundu skaitu svētku dienā.¹⁷⁶ Tas nozīmē, ka darbinieks saņem darba algu par nostrādātajām stundām, parasto samaksu, ko saņemtu arī ja nestrādātu šajā dienā, piemaksu par darbu svētku dienā, kā arī apmaksātu atpūtas dienu, bet ja netiek dota šī atpūtas diena, tad darbiniekam veidojas virsstundas, kuras tiek apmaksātas, kā arī tiek atlīdzināts par apmaksātas atpūtas dienas nepiešķiršanu. Līdz

¹⁷⁶ Working on public holidays, Le Gouvernement du grand-duché de Luxembourg, pieejams <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-jours-feries.html#bloub-5> [skatīts 01.05.2019.]

ar to sanāk trīskārtīgā atlīdzināšana darbiniekam, par to, ka viņš ir strādājis svētku dienā, t.sk., apmaksāta atpūtas diena, bet četrkārtīga atlīdzināšana darbiniekiem par to, ka viņš ir strādājis svētku dienā, ja tam netiek piešķirta atpūtas diena citā dienā.

Vienlīdzīgu tiesību principa neievērošana attiecībā uz darbiniekiem pastāv arī saistībā ar ikgadējo atvaļinājumu, tāpēc darba autore nākamo apakšnodaļu veltīs, lai parādītu nevienlīdzīgumu starp darbiniekiem, kas saistīts ar ikgadējo atvaļinājumu.

3.3. Vienlīdzīgu tiesību principu piemērošana darbiniekiem saistībā ar ikgadējo atvaļinājumu

Ikgadējais atvaļinājums ir viens no Darba likumā iekļautajiem darbinieku atpūtas laika elementiem. Tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu darbiniekiem regulē gan starptautiskie normatīvie akti, gan LR normatīvie akti. Uz ikgadējo atvaļinājumu tiek norādīts ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācijas 24. pantā, kur tiek norādīts, ka katram cilvēkam ir tiesības uz atpūtu un brīvo laiku, t.sk., uz apmaksātu periodisku atvaļinājumu.¹⁷⁷ Tā kā LR Augstākā Padome ir ratificējusi SDO 1970. gada 24. jūnija konvenciju Nr. 132 „Par apmaksātu atvaļinājumu”,¹⁷⁸ tad atbilstoši jāievēro konvencijas noteikumi, ka ikgadējais atvaļinājums nekādā gadījumā nedrīkst būt īsāks par trim darba nedēļām viena gada laikā.¹⁷⁹ Taču tā kā Latvijas atrodas ES, tad uz to attiecas visi ES noteikumi. Eiropas Savienības pamattiesību hartas 31. pantā ir ierakstīts, ka ikvienam darba ņēmējam ir tiesības uz vienu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.¹⁸⁰ Latvijas Republikas Satversmē arī tiek atrunāts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.¹⁸¹

LR galvenais, kas regulē ikgadējo atvaļinājumu ir Darba likums, kurā ir ieviesti 2003. gada 4. novembra Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem noteikumi, ka katram darba ņēmējam ir tiesības uz vismaz četru nedēļu apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un šo apmaksāto ikgadējo atvaļinājumu nevar aizstāt ar finansiālu atlīdzību, izņemot gadījumus, kad pārtrauc darba attiecības.¹⁸² Šie paši nosacījumi ir arī iekļauti Darba likuma 149. pantā, kur tiek norādīts gan tas, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto

¹⁷⁷ ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejams

https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/lat.pdf [skatīts 27.04.2019.].

¹⁷⁸ LR Augstākās Padomes lēmums par Starptautiskās darba organizācijas konvenciju ratifikāciju, pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=63029> [skatīts 27.04.2019.].

¹⁷⁹ C132 – Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), International Labour Organization, pieejams https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO [skatīts 27.04.2019.].

¹⁸⁰ Eiropas Savienības pamattiesību harta (2016/C 202/02), pieejams <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=LT> [skatīts 27.04.2019.].

¹⁸¹ Latvijas Republikas Satversme, pieņemts 15.02.1922.

¹⁸² Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, pieņemta 04.11.2003.

atvaļinājumu, kurš nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas, un par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšanu naudā nepieļaušanu, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.¹⁸³ Būtībā ikgadējais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par 28 kalendārajām dienām, neskaitot svētku dienas, kas iekrīt šajā laika posmā, līdz ar to svētku dienas pagarina atvaļinājuma laiku. Darba devējam obligāti jānodrošina ikgadējais atvaļinājums visiem darba ņēmējiem, kas ir arī viens no darba devēja pienākumiem, lai nodrošinātu veselībai nekaitīgus darba apstākļus, tāpēc pieļaujama izmaksa naudā ir tikai tad, ja darbinieks nav izmantojis atvaļinājumu un pārtraucis darba attiecības.

Vēl bez šīm normām Darba likumā ir noteikts, ka darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Te darba devējs ar darbinieku var vienojties par sev izdevīgiem atvaļinājuma laikiem, tikai ievērojot nosacījumu, ka viens atvaļinājums nav īsāks par 2 kalendārajām nedēļām, jeb proti 14 kalendārajām dienām.

Darba autore saskata problēmas ar ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību un aprēķināšanas kārtību attiecībā uz vienlīdzīguma principu. Kā tikko tika noskaidrots, tad ikgadējais atvaļinājums ir vismaz 4 kalendārās nedēļas, proti, 28 kalendārās dienas, no kurām faktiski ir jābūt visiem vienlīdzīgi 20 apmaksātām kalendārām darba dienām. Sakarā ar Darba likumā iekļauto normu par to, ka visas svētku dienas, neatkarīgi vai tās iekrīt darba dienā vai brīvdienā, netiek skaitītas atvaļinājuma laikā, tas rada nevienlīdzību attiecībā pret citiem darbiniekiem divejādi. Pirmkārt, visi darbinieki strādājot pie viena darba devēja nevar paņemt atvaļinājumu vienā mēnesī, protams, izņēmums ir tad, ja darba devējs noteicis, ka uzņēmums nestrādā jūnijā un visiem šajā mēnesī tiek piešķirts ikgadējais atvaļinājums, bet arī šajā situācijā darba devējs būs padomājis par šīm svētku dienām un visdrīzāk būs noteicis, ka šāds mēnesis, kad nestrādā neviens darbinieks un visiem tiek piešķirts ikgadējais atvaļinājums, būs jūlijs vai augusts, proti, mēnesis kurā nav svētku dienas, lai nebūtu atvaļinājuma laiks jāpagarina. Pārējos gadījumos visi darbinieki vienlaicīgi nevar doties atvaļinājumā, tāpēc autore vēlas piedāvāt uzskatāmu piemēru, lai parādītu nevienlīdzību, kas parādās starp darbinieku M, darbinieku G un darbinieku Z.

Piemēram, uzņēmumā strādā trīs normāla darba laika darbinieki G, M un Z, kuru darba laiks tiek organizēts pēc vispārējās kārtības, t.i., no pirmdienas līdz piektdienai, bet sestdiena un svētdiena - brīvdienas. Darbinieks M uzraksta iesniegumu, ka vēlas doties četru nedēļu ilgā ikgadējā atvaļinājumā no 2019. gada 3. jūnija (skat. 3.1. att.), bet tikmēr darbinieki G un Z turpina strādāt. Darbinieks G dosies četru nedēļu ilgā atvaļinājumā no 3. jūlija (3.2. att.), bet darbinieks Z no 4. novembra (skat. 3.3. att.).

¹⁸³ Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.

jūnijs	P		3	1	10	7	17	14	24			
	O		4	2	11	8	18	15	25	20		
	T		5	3	12	9	19	16	26	21		
	C		6	4	13	10	20	17	27	22		
	P		7	5	14	11	21	18	28	23		
	S	1		8	6	15	12	22	19	29	24	
	SV	2		9		16	13	23		30	25	

jūlijs	1	26
	2	27
	3	28
	4	
	5	
	6	
	7	


9. jūnijs - Vasarsvētki ■ - svētku dienas
23. jūnijs - Līgo diena
24. jūnijs - Jāņu diena (vasaras saulgrieži) ■ - apmaksātās darba dienas

3.1.att. Autores piemēra 2019. gada jūnija atvaļinājuma kalendārs darbiniekam M

Autores veidots attēls. Avots: Latvijas kalendārs 2019. gada jūnijā, pieejams <https://xn--kalendrs-m7a.lv/Junijs-2019#calendar>

Darbiniekam M, izvēloties ikgadējo atvaļinājumu ņemt jūnijā, ikgadējais atvaļinājums iznāk 31 kalendāro dienu garš normālo 28 kalendāro dienu vietā, pateicoties svētku dienām, kas iekrīt darbinieka M atvaļinājuma laikā (skat. 3.1. att.). Autores veidotajā atvaļinājuma kalendārā var redzēt, ka atvaļinājuma periodā ir trīs svētku dienas – Vasarsvētki, Līgo diena un Jāņu diena, kur Vasarsvētki un Līgo diena iekrīt svētdienā, bet Jāņu diena pirmdienā. Tā tad atvaļinājumā esošais darba ņēmējs M, pateicoties svētkiem, ir saņēmis vēl trīs atpūtas dienas klāt. Darbinieki G un Z, kuri šajā pašā laika strādā, saņem tikai vienu papildus brīvdienu, proti, pirmdienu 24. jūniju – Jāņu dienu –, jo pārējās svētku dienas ir iekritušas darbinieka G un Z atpūtas dienā, proti, svētdienā un strādājošajam par tām dienām nepagarinās atpūtas laiks. Tas nozīmē, ja strādā laikā, kad svētku dienas iekrīt pēc darbinieka grafika tam paredzētajās brīvdienās, tad atpūtas laiks tam darbiniekam nepagarinās, bet darbiniekam, kurš atrodas atvaļinājumā un šīs svētku dienas iekrīt brīvdienā, kurā viņš tāpat nestrādātu, ja arī neatrastos atvaļinājumā, proti, sestdienā vai svētdienā, tad viņam šis atvaļinājuma laiks tiek pagarināts. Autoresprāt, tā ir pirmā nevienlīdzība, kas veidojas starp šiem darbiniekiem, ka svētku dienas, kas iekrīt brīvdienās pagarina darbinieka atvaļinājumu, bet ne darbinieku atpūtas dienas. Valsts ir noteikusi tikai trīs svētku dienas, kurām iekrītot sestdienā vai svētdienā, darbinieku atpūtas laiks tiek pagarināts, taču uz pārējām svētku dienām šāds regulējums nav, līdz ar to sanāk, ka atvaļinājumā iet laikā, kad iekrīt pārējās svētku dienas sestdienā vai svētdienā ir izdevīgāk nekā doties uz darbu.

jūlijs	P	1		8	6	15	13	22	20	29	27
	O	2		9	7	16	14	23	21	30	28
	T	3	1	10	8	17	15	24	22	31	
	C	4	2	11	9	18	16	25	23		
	P	5	3	12	10	19	17	26	24		
	S	6	4	13	11	20	18	27	25		
	SV	7	5	14	12	21	19	28	26		

 - apmaksātās darba dienas

3.2.att. Autores piemēra 2019. gada jūlija atvaļinājuma kalendārs darbiniekam G


Autores veidots attēls. Avots: Latvijas kalendārs 2019. gada jūlijā, pieejams <https://xn--kalendrs-m7a.lv/Julijis-2019#calendar>


Otrkārt, ja salīdzina darbinieka M atvaļinājumu ar darbinieku G un Z atvaļinājumiem, kur darbinieks G dosies atvaļinājumā no 3. jūlija uz četrām kalendārajām nedēļām (skat. 3.2. att.) un darbinieks Z dosies atvaļinājumā no 4. novembra uz četrām kalendārajām nedēļām (skat. 3.3. att.), tad darbiniekam M sanāk 31 kalendāro dienu garš atvaļinājums, darbiniekam G – 28 kalendāro dienu garš, bet darbiniekam Z – 29 kalendāro dienu garš atvaļinājums. Darbiniekam G un Z tiks apmaksātas tikai 20 darba dienas, bet darbiniekam M apmaksātas 22 darba dienas, līdz ar to var secināt, ka darbinieks M iegūs papildus trīs atpūtas dienas un vēl divas apmaksātas dienas, ko neiegūs darbinieki G un Z dodoties atvaļinājumā citā laikā.

novembris	P		4	1	11	8	18		25	21	
	O		5	2	12	9	19	15	26	22	
	T		6	3	13	10	20	16	27	23	
	C		7	4	14	11	21	17	28	24	
	P	1		8	5	15	12	22	18	29	25
	S	2		9	6	16	13	23	19	30	26
	SV	3		10	7	17	14	24	20		

decembris			2	28
			3	
			4	
			5	
			6	
			7	
	1	27	8	

18. novembris - Latvijas Republikas
proklamēšanas diena

 - svētku dienas

 - apmaksātās darba dienas

3.3.att. Autores piemēra 2019. gada novembra atvaļinājuma kalendārs darbiniekam Z

Autores veidots attēls. Avots: Latvijas kalendārs 2019. gada jūlijā, pieejams <https://xn--kalendrs-m7a.lv/Novembris-2019#calendar>

Darbiniekam M tādi labvēlīgi nosacījumi ir pateicoties svētku dienām, kas ir iekritušas svētdienā. Darbinieka Z atvaļinājuma laikā arī iekrīt viena svētku diena, tāpēc tā ikgadējais atvaļinājums tiek pagarināts par vienu kalendāro dienu, bet tā kā šogad 18. novembris iekrīt pirmdienā, tad apmaksājamo dienu skaits palicis nemainīgs, proti, 20 apmaksājamās kalendārās dienas tāpat kā darbiniekam G, kurš dosies atvaļinājumā jūlijā, mēnesī, kurā šogad nav nevienas svētku dienas. Autoresprāt, tā ir otrā nevienlīdzība, kas veidojas starp šiem darbiniekiem, ka svētku diena brīvdienā dod darbiniekiem papildus apmaksātās dienas.

Autore uzskata, ka starp šiem trīs darbiniekiem pastāv nevienlīdzība, jo uz darbiniekiem, kas atrodas atvaļinājumā ir jāattiecas tādiem pašiem principiem darba tiesībās kā uz darbiniekiem, kas tajā pašā laikā veic darbu, proti, ka darbinieka atvaļinājuma laiku tāpat kā darbinieka atpūtas laiku nepagarina svētku dienas, kas iekrīt darbiniekam noteiktajās brīvdienās. Vienīgais izņēmums, kad darba dienas pagarinās par svētku dienām, kas iekrīt brīvdienās, ir svētku dienas, ko noteicis likums Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām, proti, ja svētku diena – 4. maijs, Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena un 18. novembris – iekrīt sestdiena vai svētdienā, tad nākamo darba dienu nosaka par brīvdienu,¹⁸⁴ citos gadījumos, nevajadzētu pieļaut šādu iespēju.

Autore arī saprot, ka katrs darbinieks, vienojoties ar darba devēju, pats var izvēlēties, kurā mēnesī viņš doties atvaļinājumā, bet tajā pašā laikā ir jāņem vērā fakts, ka darbinieki G un Z nemaz netika jūnijā atvaļinājumā, jo darbinieks M jau izvēlēties ņemt atvaļinājumu šajā laikā un darba devējs, darbiniekus G un Z, nelaida atvaļinājumā, lai nodrošinātu nepārtrauktu saimniecisko darbību. Pēc šī brīža Darba likumā noteiktās normas iznāk, ka kādam darbiniekam būs izdevīgāks atvaļinājuma laiks un kādam neizdevīgāks, kas īsti neatbilst vienlīdzīg tiesību principam. Ja visi darbinieki strādā pie viena darba devēja un darba devējs ir noteicis četru nedēļu garu ikgadējo atvaļinājumu, tad visiem darbiniekiem ir jābūt vienādām apmaksāto atvaļinājumu dienu skaitam.

Autore arī uzskata, ka Darba likumā ietvertā norma, ka svētku dienas netiek ieskaitītas atvaļinājuma laikā ir bijusi saprātīga un pamatota, jo svētku dienas ir daļa no darbinieka atpūtas laika, kas tam pienāktos tik un tā neatkarīgi no tā vai darbinieks atrodas atvaļinājumā vai nē. Taču, ja svētku diena iekrīt darbinieka brīvdienā, tad darbinieks par to nesaņem nekādu papildus brīvdienu, līdz ar to tādām pašām principam būtu jābūt attiecībā uz atvaļinājumu. Atvaļinājuma dienas būtu jāpagarina tikai par tām svētku dienām, kas ir iekritušas darbinieka apmaksājamo darba dienu laikā nevis darbinieka noteiktajās brīvdienās, par kurām netiek aprēķināta atvaļinājuma nauda.

Šāda norma attiecībā uz atvaļinājumu, kurš tiek pagarināts tikai par svētku dienām, kas iekrīt darbinieka noteiktajās darba dienās, ir Apvienotajos Arābu Emirātos, proti, ja valsts svētku dienas iekrīt

¹⁸⁴ Latvijas Republikas likums Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām, pieņemts 03.10.1990.

nedēļas nogalē, tad darba devējam nav pienākums pagarināt darbiniekam atvaļinājumu.¹⁸⁵ Ar šādu ietverto regulējumu Apvienotie Arābu Emirāti ir nodrošinājuši vienlīdzīgu darbiniekiem attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu. Tāpēc diplomdarba autore ieteiktu šādu regulējumu ietver LR normatīvajā regulējumā un Saeimai grozīt Darba likuma 149. panta pirmo daļu, kura jaunā redakcija varētu skanēt šādi – „Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas, kas iekrīt darbinieka noteiktajās darba dienās (..)”. Ar šādu redakciju tiktu panāks, ka ikgadējais apmaksātais atvaļinājums tiek pagarināts tikai gadījumos, kad svētku diena iekrīt darba dienā nevis gadījumos, kad iekrīt arī brīvdienās, kā ir iekļauts šī brīža redakcijā, tādējādi panākot vienlīdzīgu attiecībā pret visiem darbiniekiem un nodrošinot visiem darbiniekiem līdzvērtīgas tiesības, t.sk., vienādu apmaksāto atvaļinājuma dienu skaitu neatkarīgi no tā, kurā mēnesī darbinieks ar darba devēju būs vienojušies, izņemot darbinieka pienākošo atvaļinājumu. Šāda likumā ietvertā norma skaidri norādītu, ka attiecībā uz atvaļinājumu darbiniekam pienākas vismaz 28 kalendārās dienas no kurām tiktu apmaksātas 20 darba dienas darbiniekiem, kas strādā normālu darba laiku ar piecām dienām nedēļā, bet 24 darba dienas darbiniekiem, kas strādā normālu darba laiku ar sešām dienām nedēļā.

Autore darbā parādījā tikai dažas problēmas, kas tika konstatētas Darba likumā saistībā ar darba samaksu. Darba samaksas tiesiskais regulējums ir ļoti svarīgs, jo darba samaksa ir būtiskākais izdzīvošanas elements darbiniekiem, tāpēc darba samaksas aktualitāte palikts nemainīga, kamēr Latvijā netiks nodrošināta vienlīdzīgs un taisnīgs normatīvais regulējums attiecībā uz visiem darba ņēmējiem.

¹⁸⁵ Employment and employee benefits in the United Arab Emirates: overview, Tomson Reuters practical law, pieejams [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3460?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1#co_anchor_a483991](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3460?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1#co_anchor_a483991) [skatīts 05.05.2019.]

SECINĀJUMI

Autore veicot pētījumu par darba samaksas problēmām Latvijas Republikas normatīvajos aktos izdarījusi šādus secinājumus:

1. Darba samaksa veidojas darba ņēmējiem, kad tiek nodibinātas darba attiecības, kurās darbinieks pakļaujas darba devēja darba kārtībai un rīkojumiem, veicot nolīgtos darba uzdevumus, par ko darba devējs atlīdzina darbiniekiem ar darba samaksu. Darba samaksa veidojas tikai pēc darba izpildes, kad to aprēķina atbilstoši paveiktajam darbam, tāpēc darbiniekam, neveicot nolīgtos darba pienākumus, nav tiesību pretendēt uz darba samaksu.
2. Galvenais darba samaksas regulējošais likums ir Latvijas Republikas Darba likums, kas attiecas uz visiem darba ņēmējiem publiskajā un privātajā sektorā. Darba likumā tiek noteikts, ka darba samaksa ir atlīdzība, kurai ir regularitātes raksturs. Par regulāri izmaksājamu atlīdzību tiek uzskatīta darba devēja un darbinieku vienošanās izmaksāt nolīgto darba samaksu vismaz vienu reizi mēnesī, bet par atlīdzību par darbu tiek uzskatīta darba samaksas izmaksa vienīgi skaidrā vai bezskaidrā naudā.
3. Vienlīdzīgu tiesību princips Latvijā attiecībā uz darba samaksu par vienādi vērtīgu vai tādu pašu darbu, neatkarīgi no amata nosaukuma, ir jāievēro ne tikai attiecībā uz dzimumu, bet arī uz personas rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokli, seksuālo orientāciju vai cita veida apstākļiem.
4. Par darba laiku tiek uzskatīts laika posms no darba sākuma līdz darba beigām, kura ietvaros, pirmkārt, darbinieks atrodas darba devēja rīcībā, pakļaujoties darba devēja darba rīkojumiem un kārtībai, un, otrkārt, veic savus noteiktos darba pienākumus.
5. Latvijā tiek izšķirti trīs veidu darba laiki, proti, normālais, normālais saīsinātais un nepilnais darba laiks, kur par normālo darba laiku tiek uzskatīts piecu vai sešu dienu darba nedēļa, kuras ilgums nepārsniedz 40 stundas, kur par normālo saīsināto darba laiku tiek uzskatīts piecu vai sešu dienu darba nedēļa, kuras ilgums nepārsniedz 35 stundas, bet nepilnais darba laiks ir darba laikus, kur dienas vai nedēļas stundu skaits ir īsāks nekā normālajam darba laikam. Šos darba laikus darba devējs var organizēt arī maiņu darbā, nakts darbā vai summētajā darba laikā.
6. Darba likums rakstīts tā, lai aizsargātu normāla laika darbiniekus, nosakot kā tiek atlīdzināts par virsstundu darbu, taču nepilna laika darbiniekiem Darba likums nenosaka atlīdzināšanu par darbu virs darbinieka noteiktā darba laika. Tāpat Latvijas Republikas Augstākā tiesa, skaidrojot Darba likuma normu piemērošanu, attiecībā uz darba laika saīsināšanu pirms svētku dienās norāda, ka norma piemērojama tikai normāla darba laika darbiniekiem, norādot, ka norma nav attiecināma uz nepilna laika darbiniekiem.

7. Darba likumā ir noteiktas divu veidu darba samaksas organizācijas sistēmas, proti, akorda darba samaksa, kur par pamatu ir padarītais darba daudzums, un laika darba samaksa, kur tiek ņemts vērā darbinieka faktiski nostrādātais laiks ne vairs padarītais daudzums, kuru darba devējs pats var izvēlēties atbilstoši veicamo darbu veidam un apstākļiem. Izvēloties atbilstošo darba samaksas sistēmu darba devējam jāievēro divi svarīgi priekšnoteikumi, proti, vienlīdzīgu tiesību ievērošana attiecībā uz darbinieku darba samaksu un vismaz minimālās mēneša darba algas nodrošināšana normāla darba laika darbiniekiem, kas tiek regulēts gan ar Darba likumu, gan ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 656 Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, pamatojoties uz Latvijas Republikas Augstākās Padomes ratificēto SDO konvenciju Nr. 131 „Par minimālās darba algas noteikšanu”.
8. Darbinieku nenodrošināšana ar minimālo mēneša darbu algu šobrīd tiek sodīta pamatojoties uz Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksu, bet tas zaudēs spēku ar 2020. gada 1. janvāri un tā vietā būs jaunais Administratīvās atbildības likums, kur šī norma nav ietverta. Taču par šīs normas ietveršanu Darba likumā, uz Saeimas 2. lasījumu 2018. gada 20. decembrī tika novirzīts 12. Saeimas likumprojekts Nr. 943/Lp12.
9. Darba ņēmējiem izmaksājamās piemaksas ir atkarīgas no normatīvā regulējuma, darba koplīgumā un darba līgumā ietvertajiem nosacījumiem, taču tie nevar viens otru pasliktināt. Darba likums piemaksu apmēru regulē tikai piemaksām par nakts darbu, virsstundu darbu un darbu svētku dienās, bet pārējo piemaksu apmēru darba devējs var brīvi noteikt darba koplīgumos vai darba līgumos.
10. Jaunie grozījumi Darba likuma 68. pantā, kas stājās spējā 2019. gada 1. maijā, saistībā ar virsstundu darba apmaksu nozarēm, kuras ir noslēgušas ģenerālvienošanos, nosaka, ka piemaksas par virsstundu darbu nav mazākas par 50%, ja minimālā darba alga tiek palielināta par vismaz 50% virs valstī noteiktās minimālās darba algas, pārkāpj vienlīdzīguma principu attiecībā uz dažādās nozarēs strādājošajiem darbiniekiem. Nevienlīdzība pastāv gan attiecībā uz minimālo mēneša darba samaksu gan attiecībā uz piemaksu sistēmu, kurai sociāli taisnīgā valstī vajadzētu būt vienādei attiecībā uz visiem darbiniekiem.
11. Darba likums neregulē prēmijas, bet tikai nosaka, ka prēmijas ir darba samaksas elements, tāpēc darba devējam ir brīvas tiesības prēmijas kā motivējošo stimulatoru piešķirt vai nepiešķirt saviem darbiniekiem, kā arī noteikt kritērijus to piešķiršanai, samazināšanai un neizmaksāšanai.
12. Ar cita veida atlīdzību saistībā ar darbu tiek saprasti jebkādi darba devēja maksājumi darba attiecību kontekstā, ja tos nevar klasificēt par darba algu, piemaksu vai prēmiju, tādejādi neļaujot palikt kādiem darba devēja maksājumiem ārpus darba samaksas jēdziena. Darba likumā netiek nosaukti konkrēti cita veida atlīdzības saistībā ar darbu veidi, bet tie tiek pastarpināti un netieši nosaukti gan vairākos Darba likuma pantos gan arī dažādos Latvijas Republikas normatīvajos aktos.

13. Uz visiem darba samaksas elementiem attiecas vieni un tie paši vienlīdzīguma principi, bet regularitātes princips attiecas tikai uz tādiem darba samaksas elementiem kā darba alga un piemaksas, bet prēmijām un cita veida atlīdzībai saistībā ar darbu nepastāv regularitātes princips, jo tos uzskata par darba samaksas papildinošajiem elementiem, kas tiek izmaksāti iestājoties kādam konkrētam noteikumam.
14. Darba alga un dažādu veidu piemaksas par darbu veidojas gadījumos, kad darbinieks faktiski veic darbu, bet prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu var veidoties arī gadījumos, ja darbinieks faktiski neveic darbu.
15. Latvijas Republikas darba samaksas normatīvajā regulējumā parādās nevienlīdzība starp darbiniekiem, kuriem ir noteikta fiksētā mēneša darba alga un darbiniekiem, kuriem ir noteikta konstanta stundas tarifa likme. Darbiniekiem, kuriem ir noteikta mēneša darba alga, katru mēnesi mainās viena darba dienas vērtība, tādējādi, padarot dažos kalendārajos mēnešos darba dienu vērtīgāku nekā citos, bet darbiniekiem, kuriem ir noteikta stundas tarifa likme, vienas darba dienas vērtība ir nemainīga neatkarīgi no darba dienu skaita mēnesī, tādējādi padarot stundas tarifa likmi taisnīgāku, aprēķinot mēneša darba algu.
16. Latvijas Republikas darba samaksas normatīvajā regulējumā parādās nevienlīdzība starp darbiniekiem, kas strādā svētku dienās un darbiniekiem, kas nestrādā svētku dienās, jo darbinieks, kurš nestrādā svētku dienā saņem kompensāciju par to, ka tajā dienā viņam nav iespējas strādāt, bet darbinieks, kurš strādā svētku dienā nesaņem nekāda veida kompensāciju par to, ka viņš ir strādājis svētku dienā, kurā viņam pienāktos atpūta. Darbiniekam, kurš strādā svētku dienā tiek atlīdzināts tikai ar apmaksātu atpūtas dienu citā nedēļas dienā vai izmaksāta piemaksa par darbu svētku dienā, bet to nevar uzskatīt par kompensāciju, ko darbinieks saņem par darbu svētku dienā, jo darbinieks, kurš nestrādā svētku dienā, saņem kompensāciju neveicot darbu svētku dienā, kas iekrīta viņam noteiktajā darba dienā, un atpūtas laiku, tādējādi Darba likumā iekļautā norma par darbu svētku dienā rada sliktākus apstākļus darbiniekiem, kas strādā svētku dienā nekā darbiniekiem, kas atpūšas svētku dienā.
17. Latvijas Republikas darba samaksas normatīvajā regulējumā parādās nevienlīdzība attiecībā uz ikgadējo atvaļinājumu darbiniekiem, kuri dodas atvaļinājumā laikā, kad svētku dienas iekrīt sestdienā vai svētdienā, iegūstot papildus atpūtas dienas nekā darbinieki, kuri tajā pašā laikā strādā. Darbiniekiem par svētku dienām, kas iekrīt darbinieka noteiktajās brīvdienās netiek pagarināts atpūtas laiks, izņemot likumā Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām noteiktajām svētku dienām, proti, 4. maiju, Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma dienu un 18. novembri, par kurām tiek pagarināts atpūtas laiks. Tāpat nevienlīdzība starp darbiniekiem pastāv dodoties atvaļinājumā dažādos mēnešos, jo mēnesī, kurā svētku dienas iekrīt sestdienā vai svētdienā var iegūt papildus apmaksātas atvaļinājuma dienas nekā mēnešos, kuros nav svētku dienu.

PRIEKŠLIKUMI

1. Latvijas Republikas Saeimai grozīt Darba likuma 70. pantu un to izteikt šādā redakcijā – „darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā, ja darba devējs ar darbinieku par to ir vienojušies un darba devējam saimnieciskās darbības rakstura dēļ sagādā papildus izmaksas un grūtības nodrošināt darba samaksas izmaksu bezskaidrā naudā”.
2. Latvijas Republikas Tiesībsargu birojam atkārtoti virzīt jautājumu Augstākajā tiesā par Darba likuma normu piemērošanu attiecībā uz nepilna laika darbinieku darba laika saīsināšanu pirms svētku dienās, ja nepilna laika darbiniekam tiek noteikts precīzs darba laiks un pirms svētku dienā tam ir paredzēts strādāt astoņas stundas.
3. Latvijas Republikas Saeimai grozīt Darba likuma 134. panta 7. daļu un to izteikt šādā redakcijā – „ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks, viņa nodarbināšana virs šā darba laika ir pieļaujama, pamatojoties uz darba devēja un darbinieka rakstveida vienošanos, kurā tiek atrunāta atlīdzība, norādot piemaksas apmēru vai apmaksāto atpūtas laiku par darbu virs šā noteiktā darba laika”.
4. Latvijas Republikas Saeimai līdz 2019. gada beigām pieņemt 12. Saeimas likumprojekta Nr. 943/Lp12 grozījumus Darba likumā, kas šobrīd nodoti 2. lasījumā. Šajos grozījumos noteikts izveidot 36. nodaļu „Administratīvā atbildība darba tiesisko attiecību jomā un kompetence sodu piemērošanā”, kurā tiktu iekļauts 159. pants – „par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu piemēro naudas sodu darba devējam – fiziskajai personai vai amatpersonai no astoņdesmit sešām naudas soda vienībām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, juridiskajai personai vai tiesībspējīgai personālsabiedrībai no simt septiņdesmit naudas soda vienībām līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām”.
5. Darba likuma 70. pantu papildināt ar otro daļu, kurā tiktu ietverts regulējums, ka „jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu var tikt izmaksāta tā naudā, tā citā veidā. Atlīdzība citā veidā nedrīkt pārsniegt 10% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas summas. Atlīdzību citā veidā nedrīkt izmaksāt alkoholiskos dzērienos, tabakas izstrādājumos, narkotiskās vielās, toksiskās, indīgās un viegli uzliesmojošās vielās, kā arī citās veselībai bīstamās vai kaitīgās lietās”.
6. Latvijas Republikas Saeimai veikt grozījumus Darba likuma 61. panta otrajā daļā ieviešot šādu regulējumu, ka „minimālās dienas darba algas un minimālās stundas tarifa likmes apmēru normālā darba laika ietvaros nosaka Ministru kabinets” un Darba likuma 61. panta trešo grozīt kā „minimālās dienas darba algas un minimālās stundas tarifa likmes apmēru noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets”.
7. Latvijas Republikas Saeimai grozīt Darba likuma 144. panta otrajā daļā nosakot šādu regulējumu – „ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā,

izmaksājot viņam atbilstošu atlīdzību un piešķirot apmaksātu atpūtu citā nedēļas dienā. Ja darba devējs nespēj nodrošināt darbiniekam atpūtu citā nedēļas dienā, tad darbiniekam jāizmaksā atbilstoša atlīdzība divkārtšā apmērā par darbu svētku dienā”.

8. Latvijas Republikas Saeimai grozīt Darba likuma 149. panta pirmajā daļā, nosakot regulējumu šādā redakcijā „Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas, kas iekrīt darbinieka noteiktajās darba dienās (..)”.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

LR likumi

1. Latvijas Republikas Administratīvās atbildības likums, pieņemts 25.10.2018.
2. Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodess, pieņemts 07.12.1984.
3. Latvijas Republikas Civillikums, pieņemts 28.01.1937.
4. Latvijas Republikas Darba aizsardzības likums, pieņemts 20.06.2001.
5. Latvijas Republikas Darba likums, pieņemts 20.06.2001.
6. Latvijas Republikas Oficiālo publikāciju un tiesiskās informācijas likums, pieņemts 31.05.2012.
7. Latvijas Republikas likums Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām, pieņemts 03.10.1990.
8. Latvijas Republikas Satversme, pieņemts 15.02.1922.
9. Latvijas Republikas Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, pieņemts 01.12.2009.

MK noteikumi

10. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu, Latvijas Republikas MK noteikumi Nr. 656, 24.22.2015.
11. Par skaidras naudas izmaksas ierobežojumu, Latvijas Republikas MK rīkojums Nr. 588, 16.12.1999.

ES direktīvas

12. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem, pieņemta 04.11.2003.

Grāmatas

13. Balodis, R. *Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodaļa. Cilvēka pamattiesības.* Sagatavojis autoru kolektīvs. Zinātniskais vadītājs R. Balodis. Rīgā: Latvijas Vēstnesis, 2011. 863 lpp.
14. Clark, John O. E., *Dictionary of International Accounting Terms*, The Chartered Institute of Bankers, 2001. 231 lpp.
15. Dindune, R., Platā, K., Kasatkina, L. *Darba likuma komentāri.* Dienas Bizness, Rīga, 2002. 11.2.3 lpp.
16. Eiropas Savienības struktūrfondu nacionālās programmas “Darba tirgus pētījumi” projekts “Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. *Darba algas un to ietekmējošie faktori.* Rīga: SIA Silca Printi, 2006. 206 lpp

17. Gailums, I., *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. (A un B daļā) 1. grāmata*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 88 lpp.
18. Gailums, I., *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. C daļa (28. – 99. pants) 2. grāmata*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2002. 176 lpp.
19. Gailums I., *Darba likums. Komentāri. Tiesu prakse. C (100. – 129. pants) un D daļā. 3. grāmata*. Rīga: Gailuma juridiskā biznesa biroja izdevniecība, 2004. 159 lpp.
20. Grigorjeva, R., Jesemčika, A., Leibus, I., Svarinska, A. *Finanšu grāmatvedība*. Rīga: SIA Izglītības soli, 2009. 252 lpp.
21. Kalniņa, L., *Darba attiecību modernizēšana*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2012. 104 lpp.
22. Madrak, M., *The favourability principle under the posting of workers directive: minimum rates of pay*, Milano: MMXIX Key SRL 2019. 135 lpp.
23. Slaidiņa V., Skultāne I., *Darba tiesības*. Rīga, Apgāds Zvaigzne ABC, 2017. 288 lpp.
24. Torgāns, K., Grūps, A., Balodis, K., Višņakova, G., Petrovičs, S., Kalniņš, E., Bitāns, A. *Latvijas Republikas Civillikuma komentāri saistību tiesības (1401. – 2400.p.)*. Rīga: Mans īpašums, 1998. 687 lpp.
25. Zaiceva, J. *Darba samaksa metodika un normatīvie akti*. Rīga: SIA Mamuts, 2008. 208 lpp.
26. Zaiceva, E., Zadorožnaja, O., Krutikova, L., Prikule, S. *Darba samaksa un darba algas uzskaitē*. Rīga: SIA „Beno Prese”, 2004. 184 lpp.
27. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. *Darba likums ar komentāriem*. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010. 303 lpp.

Raksti zinātniskos izdevumos un periodikā

28. Lazdāns, A., Driča, I., Polis, F. *Par darba samaksas tiesisko noteikšanu un ar to saistītām problēmām*. Jurista Vārds, 2007, Nr. 20 (473).
29. Sharjeel, S., *The Effect of Monetary and Non-Monetary Rewards on Employee Engagement and Firm Performance*, European Journal of Business and Management, 2014, Vol.6, No.31.

Latvijas valsts tiesu prakse

30. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 29. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–375 8.4.3. punkts, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3387> (skatīts 13.04.2019.)
31. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2009. gada 14. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC–899, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3286> (skatīts 13.04.2019.)

32. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010. gada 7.aprīļa spriedums lietā Nr. SKC – 91, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3212> (skatīts 13.04.2019.)
33. Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2010.gada 15.decembra spriedums lietā Nr. SKC-157/2010, pieejams <http://www.at.gov.lv/downloadlawfile/3234> (skatīts 13.04.2019.)

Elektroniskie informācijas avoti

34. Apvienoto Nāciju organizācijas, Vispārējā cilvēktiesību deklarācija, pieejams https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/lat.pdf (skatīts 24.03.2019.)
- 35.C131 – Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), International Labour Organization, pieejams https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312276,fr:NO (skatīts 19.04.2019.)
- 36.C132 – Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132), International Labour Organization, pieejams https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO (skatīts 27.04.2019.)
- 37.Darba alga, piemaksa, prēmija un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. iFinases, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/darba-alga-piemaksa-premija-un-cita-veida-atlidziba-saistiba-ar-darbu/3013> (skatīts 13.04.2019.)
- 38.Eiropas Savienības pamattiesību harta (2016/C 202/02), pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=LT> (skatīts 27.04.2019.)
- 39.Employment and employee benefits in the United Arab Emirates: overview, Thomson Reuters practical law, pieejams [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3460?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1#co_anchor_a483991](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/6-503-3460?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&comp=pluk&bhcp=1#co_anchor_a483991) (skatīts 05.04.2019.)
- 40.Germany Gross Minimum Wage, Trading Economics, pieejams <https://tradingeconomics.com/germany/minimum-wages> (skatīts 05.05.2019.)
- 41.Kādi ierobežojumi jāņem vērā, aprēķinot virsstundas? iFinases, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/darbinieki/darba-laiks/kadi-ierobejojumi-janem-vera-aprekinot-virstundas/14571> (skatīts 22.04.2019.)
- 42.Kā pārtraukt papildu darbu? iFinases, pieejams <https://ifinances.lv/raksti/tiesu-prakse/darba-tiesibas/ka-partraukt-papildu-darbu/14465> (skatīts 13.04.2019.)

43. Labklājības ministrija, II Vienlīdzīgu tiesību princips, pieejams http://www.lm.gov.lv/upload/darba_tirgus/darba_attiecibas_socialais_dialogs/ddr_03.pdf (skatīts 05.04.2019.)
44. Labklājības ministrijas likumprojekts „Grozījums Darba likumā” Nr. 90/TA-1105 anotācija, Latvijas Republikas Ministru kabineta tiesību aktu projekti, pieejams http://tap.mk.gov.lv/doc/2017_06/LMAnot_040417_DL.1105.doc (skatīts 25.04.2019.)
45. Latvijas Republikas 12. Saeimas likumprojekts Nr. 1254/Lp12 „Grozījums Darba likumā”, pieejams <http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/896EF74C6121B4C8C225828A0021BF85?OpenDocument> (skatīts 24.04.2019.)
46. LR Augstākās Padomes lēmums par Starptautiskās darba organizācijas konvenciju ratifikāciju, pieejams <https://likumi.lv/doc.php?id=63029> (skatīts 19.04.2019.)
47. Latvijas Republikas Augstākā tiesa, Jautājumi par Darba likuma normu piemērošanu, pieejams http://at.gov.lv/files/uploads/files/docs/summaries/2005/Jautajumi_Darba_likums.doc (skatīts 21.04.2019.)
48. Mexico Minimum Daily Wage, Trading Economics, pieejams <https://tradingeconomics.com/mexico/minimum-wages> (skatīts 05.05.2019.)
49. Minimālās stundas tarifa likmes pa 2019. gada mēnešiem, iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/aktuali/svarigi/minimalas-stundas-tarifa-likmes-pa-2019-gada-menesiem/14350> (skatīts 19.04.2019.)
50. Minimum Wages, Paywizard, pieejams <https://paywizard.org/salary/minimum-wage> (skatīts 05.05.2019.)
51. National Minimum Wage 2019, Minimum Wage, pieejams <http://www.minimum-wage.co.uk/> (skatīts 05.05.2019.)
52. Piemaksas par papildu darbu un darbu īpašos apstākļos, iFinases, pieejams <https://ifinases.lv/raksti/darbinieki/darba-samaksa/piemaksas-par-papildu-darbu-un-darbu-ipasos-apstaklos/1984> (skatīts 13.04.2019.)
53. Saeima Darba likumā nosaka atkāpi no vispārējās virsstundu apmaksas kārtības (28.03.2019.), Latvijas Republikas Saeima, pieejams <http://www.saeima.lv/lv/aktualitates/saeimas-zinas/27811-saeima-darba-likuma-nosaka-atkapi-no-visparejas-virsstundu-apmaksas-kartiba> (skatīts 24.04.2019.)
54. Working on public holidays, Le Gouvernement du grand-duché de Luxembourg, pieejams <https://guichet.public.lu/en/entreprises/ressources-humaines/temps-travail/gestion/travail-jours-feries.html#bloub-5> (skatīts 01.05.2019.)

PIELIKUMS

Grāmatvedes D un K darba algas un stundu tarifa likmes pa 2019. gada mēnešiem

Mēnesis	Kopējais apmaksājamo		Kompensējamo			Faktiskais nostrādātais darba laiks abām grāmatvedēm		Grāmatvedei D				Grāmatvedei K			
	Darba dienu skaits mēnesī	Stundu skaits mēnesī, h	Svētku dienu skaits mēnesī	Svētku dienu stundu skaits mēnesī, h	Pirms svētku dienu stundu skaits mēnesī, h	Darba dienu skaits mēnesī	Stundu skaits mēnesī, h	Mēneša darba alga, EUR (8 x 12)	Kompensācija par svētku dienām (saskaņā ar DL 74.panta pirmās daļas 8.punktu), EUR ((5 + 6) x 12)	Darba samaksa kopā, EUR	Stundas likme mēnesī, EUR/h (11 / 2)	Mēneša darba alga, EUR (8 x 16)	Kompensācija par svētku dienām (saskaņā ar DL 74.panta pirmās daļas 8.punktu), EUR ((5 + 6) x 16)	Darba samaksa kopā, EUR (13+14)	Stundas likme mēnesī, EUR/h
1	2	3	4	5	6	7	8	9.00	10	11	12	13	14	15	16
Janvāris	23	184	1	8	0	22	176	803.48	36.52	840.00	4.5652	880.00	40.00	920.00	5.00
Februāris	20	160	0	0	0	20	160	840.00	0.00	840.00	5.2500	800.00	0.00	800.00	5.00
Marts	21	168	0	0	0	21	168	840.00	0.00	840.00	5.0000	840.00	0.00	840.00	5.00
Aprīlis	22	176	2	16	2	20	158	754.09	85.91	840.00	4.7727	790.00	90.00	880.00	5.00
Maijs	23	184	2	16	1	21	167	762.39	77.61	840.00	4.5652	835.00	85.00	920.00	5.00
Jūnijs	20	160	1	8	0	19	152	798.00	42.00	840.00	5.2500	760.00	40.00	800.00	5.00
Jūlijs	23	184	0	0	0	23	184	840.00	0.00	840.00	4.5652	920.00	0.00	920.00	5.00
Augusts	22	176	0	0	0	22	176	840.00	0.00	840.00	4.7727	880.00	0.00	880.00	5.00
Septembris	21	168	0	0	0	21	168	840.00	0.00	840.00	5.0000	840.00	0.00	840.00	5.00
Oktobris	23	184	0	0	0	23	184	840.00	0.00	840.00	4.5652	920.00	0.00	920.00	5.00
Novembris	21	168	1	8	0	20	160	800.00	40.00	840.00	5.0000	800.00	40.00	840.00	5.00
Decembris	22	176	4	32	2	18	142	677.73	162.27	840.00	4.7727	710.00	170.00	880.00	5.00
										10080.00				KOPĀ: 10440.00	

Diplomdarbs „**Darba samaksas tiesiskā regulējuma problēmas un to risinājumi Latvijas Republikas normatīvajos aktos**” izstrādāts LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātē.

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

Autors: Amanda Lapiņa _____.____.2019.

Rekomendēju / nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr., asoc. prof. I. Millere _____.____.2019.

Recenzents: Dr. ekon., profesore Inga Būmane

Darbs iesniegts LU Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes Studiju centrā

Dekāna pilnvarotā persona metodiķe _____ Alla Ščukina _____.____.2019.
(paraksts) (paraksta atšifrējums) (datums)

Darbs aizstāvēts valsts gala pārbaudījuma komisijas sēdē _____.____.2019.

Komisijas sekretārs(e): _____ Ivita Faituša _____.____.2019.
(paraksts) (paraksta atšifrējums) (datums)