

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
JURIDISKĀ FAKULTĀTE
CIVILTIESISKO ZINĀTŅU KATEDRA

**DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS LATVIJĀ UN
EIROPAS SAVIENĪBĀ**

BAKALAURA DARBS

Autore: **Anna Krūmiņa**

Studenta apliecības Nr.: ak08266

Darba vadītāja: Mag.iur. Velga Slaidiņa

RĪGA 2017

Anotācija

Eiropas Savienības dalībvalstu attīstības temps, ekonomiskie un finanšu rādītāji, iedzīvotāju skaits, ir atšķirīgs. Līdz ar to katra no valstīm ir izstrādājusi savu kārtību, kādā tā nosaka darba samaksas elementus, it īpaši minimālo darba algu. Eiropas Savienības dalībvalstu likumdošanas salīdzināšana un analīze potenciāli var identificēt iespējamus uzlabojumus Latvijas regulējumā.

Darba mērķis ir aplūkot darba samaksas regulējumu Eiropas Savienībā, lai sniegtu vērtējumu par to, vai Latvijas regulējums ir pietiekami darbinieku interešu aizsargājošs kopējā Eiropas Savienības ainā.

Pētījumā ir sniegts priekšstats par darba samaksas jēdzienu, izpētīts Eiropas Savienības dalībvalstu darba samaksas regulējums, kādi kritēriji tiek ņemti par pamatu minimālās darba algas noteikšanai, analizēts Latvijas darba samaksas regulējums un sniegts vērtējums par darba samaksas elementu atbilstību darbinieku interešu aizsardzībai, kā arī sniegti priekšlikumi darba samaksas regulējuma izmaiņām Latvijā.

Iegūtie rezultāti liecina, ka Eiropas Savienības dalībvalstīs noteiktie darba samaksas regulējumi būtiski atšķiras savā starpā un ne visas dalībvalstīs tie ir pietiekami atbilstoši darbinieka interesēm. Kopējais darba samaksas regulējums Latvijā ir darbinieku interešu aizsargājošs, bet ir nepieciešams veikt izmaiņas likumdošanā attiecībā uz minimālās darba algas kritēriju un piemaksu par darba veikšanu svētdienās noteikšanu.

Atslēgvārdi: darba samaksas jēdziens, Latvija, Eiropas Savienība, darba samaksas regulējums, minimālā darba alga, piemaksas

Abstract

Member states of European Union have different pace of development, economic and financial performance and number of inhabitants. Each member state have developed its own compensation regulation acts, especially in terms of minimum wage. Comparison and analysis of European Union member states regulations could identify possible improvements in Latvian wage labour legislation.

The aim of this study is to review wage regulations in European Union, investigate Latvian legislation to protect the rights of employees on the background of European experience.

The research describes the labour compensation concept, contains a study of European Union member state legislation, procedures and criteria for determining the minimum wage. In this context, the study reviews Latvian labour law for protection of interests of workers, and contains proposals to improve wage regulation in Latvia.

The results show that wage legislation in European Union member states differ significantly. Overall wage legislation in Latvia protects rights of employees; however, changes are required in minimum wage criteria definition and determination of bonuses for work performed on holidays.

Keywords: labour wage, Latvia, European Union, wage legislation, minimum wage, bonuses

Satura rādītājs

Ievads	6
1. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS.....	7
2. DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS LATVIJĀ.....	13
2.1. Darba alga	13
2.2. Piemaksas.....	17
2.3. Prēmijas	21
2.4. Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu	22
3. DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS EIROPAS SAVIENĪBĀ UN SALĪDZINĀJUMS AR LATVIJAS REGULĒJUMU.....	24
3.1. Apvienotā Karaliste	25
3.2. Austrija.....	26
3.3. Beļģija.....	27
3.4. Bulgārija.....	28
3.5. Čehijas Republika	30
3.6. Dānija.....	31
3.7. Francija	32
3.8. Grieķija	32
3.9. Horvātija	33
3.10. Igaunija	34
3.11. Itālija	35
3.12. Īrija.....	36
3.13. Kipra	37
3.14. Lietuva	38
3.15. Luksemburga	38
3.16. Malta	39
3.17. Nīderlande.....	40
3.18. Polija	41

3.19.	Portugāle	42
3.20.	Rumānija	43
3.21.	Slovākija	44
3.22.	Slovēnija	44
3.23.	Somija	45
3.24.	Spānija	46
3.25.	Ungārija	46
3.26.	Vācija	47
3.27.	Zviedrija	48
4.	KOPSAVILKUMS	50
	Izmantotās literatūras un avotu saraksts	52

Ievads

Darba samaksa ir viens no galvenajiem jautājumiem, kas tiek apspriests brīdī, kad darba devējs un topošais darbinieks veic pārrunas darba intervijas laikā. Tāpat arī esošiem darbiniekiem pienāk brīdis, kad viņi uzskata, ka viņu darba ieguldījums ir audzis un tādējādi darba samaksai ir jātiek palielinātai. Vairumā gadījumu, nodibinot darba tiesiskās attiecības, darbiniekam tiek piešķirts pārbaudes laiks un tā laikā darba devējs pēc darba līgumā veiktās atrunas darbiniekam maksā minimālo darba algu, lai pārlicinātos par darbinieka spējām un kvalifikāciju veikt darba pienākumus.

Latvijā ir liela daļa darbinieku, kuri saņem minimālo darba algu ne tikai pārbaudes laikā, bet arī pēc tā. Līdz ar to aktuāls kļūst jautājums par to, vai Latvijā minimālā darba alga ir pietiekamā apmērā, vai tā pietiekami aizsargā darbinieku intereses saņemt pienācīgu atlīdzību par veiktajiem darba pienākumiem.

Tā kā Latvija ir Eiropas Savienības dalībvalsts, darbā analizēts Eiropas Savienībā pastāvošais darba samaksas regulējums, sniegts vērtējums par darba samaksas elementu atbilstību darbinieku interesēm un sniegti priekšlikumi Latvijas regulējuma izmaiņu noteikšanai.

Darbā izmantotas šādas zinātniski pētnieciskās metodes:

- sistēmiskās analīzes metode, lai pētītu darba samaksas elementus un to regulējumu Latvijā un Eiropas Savienībā un atklātu to atbilstību vai neatbilstību darbinieku interesēm;
- salīdzinošā metode, lai analizētu darba samaksas regulējumu Eiropas Savienībā un sniegtu vērtējumu par atbilstošāko regulējumu darbinieka interesēm.

Darbs sastāv no trim nodaļām un to apakšnodaļām, kopsavilkuma un izmantotās literatūras un avotu saraksta. Pirmā nodaļa veltīta darba samaksas jēdziena apskatei, lai izprastu darbā analizētā problēmjaudājuma saturu. Otrajā nodaļā analizēts esošais darba samaksas regulējums Latvijā un sniegts viedoklis par tajā nepieciešamo izmaiņu noteikšanu. Trešā nodaļa aptver analizējamā problēmjaudājuma salīdzināšanu starp Latviju un Eiropas Savienības dalībvalstīm, lai novērtētu tā atbilstību darbinieka interesēm. Kopsavilkumā norādīti secinājumi un izvirzīti priekšlikumi, kas radušies darba gaitā.

1. DARBA SAMAKSAS JĒDZIENS

Darba samaksa ir darba tiesisko attiecību sastāvdaļa, bez kuras nav iedomājamas nevienas darba devēja un darba ņēmēja savstarpējās attiecības. Jo tieši darba samaksa ir viens no noteicošiem faktoriem, vai darba ņēmējs piekritīs un slēgs vienošanos par darba tiesisko attiecību nodibināšanu ar darba devēju un tādējādi būs gatavs veikt vienošanās noteiktos darba pienākumus. Arī darba devējam darba samaksas noteikšana piedāvātajam amatam ir fundamentāli svarīga, jo nepieciešams izvērtēt konkrētā darba ņēmēja spējas un pieredzi attiecīgo pienākumu veikšanai, kā arī pareizi noteikt tirgū līdzīgām amata vietām esošo atalgojumu un būt tādām, lai darba ņēmēji gribētu attiecīgos pienākumus veikt.

Viens no pirmajiem starptautiskajiem dokumentiem darba samaksas jomā bija 1928. gadā pieņemtā Starptautiskās Darba organizācijas 26. Konvencija par minimālās darba algas noteikšanas procedūru. Ar šo dokumentu valdības vienīgi tika aicinātas noteikt darba samaksas minimumu. Taču tas netika uzlikts kā pienākums. Pēc minētās Konvencijas ir pieņemtas vēl vairākas minimālo darba algu reglamentējošas konvencijas un rekomendācijas. Darbinieku tiesības nodarbinātības jomā nosaka arī Eiropas Sociālā harta. Tās I sadaļā noteiktās tiesības un principi ir šādi:

- 1) ikvienam ir tiesības nopelnīt sev iztiku ar brīvi izvēlētas nodarbošanās palīdzību;
- 2) visiem strādājošiem ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus sev un savām ģimenēm.¹

Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas² 23. pantā noteikts: „Katram, kas strādā, ir tiesības uz taisnīgu un apmierinošu atlīdzību par darbu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi viņam un viņa ģimenei un ko vajadzības gadījumā papildina citi sociālās aizsardzības līdzekļi.”

Minētie starptautiskie dokumenti, kuri pieņemti pagājušajā gadsimtā, starptautiskā līmenī iezīmē un aicina valstis noteikt cilvēka tiesības saņemt taisnīgu atalgojumu. Aicina, nevis uzliek par pienākumu. Katras valsts brīvā izvēlē ir atsaukties uz šo aicinājumu vai nē. Bez tam atsaukšanās uz aicinājumu var izpausties kā pievienošanās, tā nepievienošanās līgumam. Valsts apņemšanās nacionālā līmenī rīkoties atbilstoši līguma principiem, kaut arī valsts nebūtu pievienojusies līgumam, arī ir atsaukšanās uz līgumā ietverto principu ievērošanu.

Būtiskākie šajos principos ietvertie ir jēdzieni „taisnīgs atalgojums” un „taisnīga atlīdzība”, starp kuriem liekama vienādības zīme, jo abi tie attiecināmi uz darba samaksas jēdzienu. Šajā kontekstā rodas jautājums par to, kāda tad ir taisnīga darba samaksa par darba

¹ Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011, 153.lpp.

² Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. Pieņemta 10.12.1948. [18.10.2017.]

pienākumu veikšanu. Un, autoresprāt, uz šo jautājumu vienotas atbildes nav. Jo katrs cilvēks ir individuāls un katra priekšstati par taisnīgumu, tajā skaitā taisnīgu darba samaksu, ir atšķirīgi.

Tomēr katras valsts pienākumos ir iesaistīties taisnīgas atlīdzības principa ievērošanā un tādējādi līdzdarboties taisnīgas darba samaksas noteikšanā. Valsts līdzdarbošanās izpaužas kā minimālās darba algas noteikšana, prasība darba devējiem maksāt līdzīgu atlīdzību par līdzīga darba veikšanu un maksāt piemaksas par jebkuru citu darbu, kas nav darbinieka pamatpienākumos, un darbu, ko darbinieks veic nestandarta darba laikā.

Darba samaksas jēdziens dažādos avotos ir definēts atšķirīgi.

Darba likuma³ 59. pants nosaka, 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.

Minētā definīcija nodrošina vienotu izpratni par likumā ietvertās darba samaksas saturu. Tā norāda visus darba samaksas elementus, kurus var sagrupēt šādi:

- a) darba alga;
- b) piemaksa par darbu;
- c) prēmijas;
- d) cita veida atlīdzība.⁴

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma⁵ 3. pantā noteikta šāda darba samaksas definīcija: darba samaksa šā likuma izpratnē ir mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas. Minētais likums regulē valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu, kā arī stingri nosaka kārtību, kādā aprēķināma katra darbinieka un amatpersonas mēnešalga, piemaksas, prēmijas un naudas balvas.

„Darba samaksas jēdzienā saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru ietilpst jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot valsts apdrošināšanas iemaksas” – šādu tēzi norādīja Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments savā 2012. gada 19. decembra spriedumā lietā Nr.SK-1979/2012⁶.

Starptautiskajos dokumentos darba samaksas definīcija ir Starptautiskās Darba organizācijas 1949. gada 95. Konvencijā par darba samaksas aizsardzību. Konvencijas 1. pantā noteikts, ka „darba samaksa (neatkarīgi no tās apzīmējuma un aprēķināšanas metodes) ir

³ Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [18.10.2017.]

⁴ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 154.lpp.

⁵ Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009. [18.10.2017.]

⁶ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 19.12.2012. spriedums lietā Nr.SK-1979/2012.

Pieejams: www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2012/1979-sk-2012.doc [aplūkots 11.12.2017.]

visa veida atlīdzība jeb alga, kura var tikt izteikta naudā un ir noteikta, vai nu pusēm vienojoties, vai saskaņā ar nacionālo likumdošanu un kura uzņēmējam jāmaksā darba ņēmējam atbilstoši nolīgtajam pakalpojumu sniegšanas rakstveida vai mutvārdu līgumam, kurš vai nu jau ir izpildīts, vai jāizpilda”. Turklāt Konvencijā ir noteikts, ka „darba devējam ir pienākums darba samaksu izmaksāt savlaicīgi un pilnā apmērā”.⁷

Civillikuma⁸ 2180. pants nosaka, ka atlīdzību par darbu var dot tiklab naudā, kā arī citās lietās, un tāpat arī vienā un otrā veidā kopīgi. „Taču Darba likumā likumdevējs kā vienīgo atlīdzības veidu ir noteicis naudu (Darba likuma 70. pants – autores piezīme). Līdz ar to minēto Civillikuma normu faktiski nevar piemērot.”⁹

Daļēji par darbu natūrā parasti norēķinās zemnieku saimniecībās. To kā piemēru min vairāki Darba likuma komentētāji. Taču lauku darbos visbiežāk netiek slēgts ne darba līgums, ne kāds cits civiltiesisks līgums, bet no tās vienošanās satura, kas ir starp zemnieku saimniecības vadītāju un nodarbināto, ir noprotams, ka starp pusēm, visticamāk, ir noslēgts uzņēmuma līgums.¹⁰

Darba samaksa natūrā ir bruto samaksa ar precēm un pakalpojumiem, ko darba devējs nodrošina saviem darbiniekiem par brīvu vai par pazeminātām cenām un kas tiek uzskatīta par darbinieku papildu ienākumiem. Tajā ietilpst: preces un pakalpojumi privātai lietošanai, izdevumi darbinieku nodrošināšanai ar dzīvojamo platību, darba devēja izdevumi automobiļu lietošanai personīgajām vajadzībām, ēdināšanas taloni un uzturdevas kompensācija, izmaksas bērnudārza nodrošināšanai, transporta izdevumu segšana no mājām uz darba vietu, tās mobilā tālruņa, ko lieto gan darbam, gan privāti, rēķina daļas, kuru sedz darba devējs, apmaksa u.c.¹¹

Līguma par Eiropas Savienības darbību¹² 157. pantā noteikts, ka darba samaksa nozīmē parastu pamatalgu vai minimālo algu, kā arī jebkuru citu atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Tāpat kā Darba likums netieši papildus naudas izteiksmē noteiktai atlīdzībai par darbu, arī Līgums par Eiropas Savienības darbību, bet tiešā veidā, pieļauj jebkuru citu atlīdzību par darbu izmaksāt natūrā.

Daļēju darba samaksu natūrā pieļauj Starptautiskās Darba organizācijas 95. Konvencija, kurā noteikts, ka daļēju darba samaksas izmaksu natūrā (izņemot alkoholiskos dzērienus un

⁷ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 154.lpp.

⁸ Civillikums: LV likums. Pieņemts 29.01.1937. [18.10.2017.]

⁹ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 154.-155.lpp.

¹⁰ Ibid.155.lpp.

¹¹ Centrālās statistikas pārvaldes terminu skaidrojums: Darba samaksa natūrā. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/darba-samaksa-natura-38960.html> [aplūkots 09.12.2017.].

¹² Līgums par Eiropas Savienības darbību. Parakstīts Romā 25.03.1957. [15.12.2017.]

narkotiskās vielas) var atļaut, ja tāda ir ierasta un vēlama un tā ir darbinieka un viņa ģimenes interesēs. Tāda veida atlīdzībai ir jābūt par taisnīgām un saprātīgām cenām.¹³

Ir iespējama netieša darba samaksas palielināšana vai – pareizāk būtu teikt – palielināšanās ar dažādiem darba devēja pasākumiem, kas ir saistīti ar darba veikšanu, taču dod arī darbiniekam iespēju gūt no tiem zināmu labumu.¹⁴

Par netiešiem darba samaksu palielinošiem pasākumiem uzskatāmi:

- a) darba automašīnas izmantošana ārpus noteiktā darba laika – ja darbiniekam ir piešķirta darba automašīna darba pienākumu veikšanai un viņš ir vienojies ar darba devēju, ka šo automašīnu var izmantot arī ārpus darba laika. Neatkarīgi no vienošanās par to, vai darba devējs apmaksā degvielu arī darbinieka ārpus darba laika aktivitātēm, vai tas jādara pašam darbiniekam, darbinieka ieguvums, saņemot lietošanā darba automašīnu savām vajadzībām, ir acīmredzams;
- b) jebkura darba inventāra izmantošana ārpus noteiktā darba laika – līdzīgi, kā darba automašīnas izmantošana, arī cita darba inventāra, piemēram, celtniecības iekārtu, datora, biroja telpu, u.c. lietošana ārpus darba laika darbiniekam sniedz ievērojamu labumu;
- c) sabiedriskā transporta mēnešbiļetes apmaksāšana – ja darba devējs apmaksā ne tikai darba dienas, bet arī brīvdienas;
- d) apdrošināšanas polises piešķiršana – ja darba devējs piešķir darbiniekam apdrošināšanas polisi un to apmaksā – ievērojama priekšrocība darbiniekam, jo tiek apmaksāti pakalpojumi, kurus darbinieks var izmantot savas veselības uzlabošanai vai labsajūtas nodrošināšanai (piemēram, masāžas apmeklēšana);
- e) darba pasākumi – regulāri darba pasākumi kolektīva saliedēšanas nolūkos uzlabo savstarpējās attiecības un līdz ar to arī darbinieku atdevi darbam.

Darba samaksas noteikšanā redzamas abas tiesiskā regulējuma metodes – normatīvā un līgumiskā. To, no vienas puses, regulē valsts, un, no otras –, nosaka puses līgumos (darba koplīgumā un darba līgumā). Īpaši no valsts puses tiek regulēta no valsts vai pašvaldību budžeta finansēto darbinieku darba samaksa.¹⁵

Normatīvais regulējums ir pamats darba samaksas noteikšanā un tas nosaka gan darba devēja, gan darbinieka tiesības un pienākumus. Bez normatīvā regulējuma būtu grūti nodrošināt galvenokārt darbinieku interešu aizsardzību. Piemēram, tikai valstī noteikta minimālā mēneša darba alga, kura ietverta normatīvajā regulējumā, aizsargā darbinieku pret

¹³ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 155.lpp.

¹⁴ Ibid., 156.lpp.

¹⁵ Ibid., 157.lpp.

darba devēja patvaļu darba samaksas noteikšanā, nosakot, kāds darba samaksas apmērs ir obligāti izmaksājams jebkuram darbiniekam, neatkarīgi no viņa kvalifikācijas. Tāpat arī likumdošanā ietverts minimālais piemaksu apmērs par dažādu darba veidu veikšanu aizsargā darbinieka intereses saņemt pienācīgu darba samaksu. Iedzīvotāju interešu aizsardzība ir viens no valsts uzdevumiem.

Līgumiskais regulējums papildina normatīvo regulējumu, konkrēti nosakot darba samaksas apmēru par veicamo darbu un citiem apstākļiem. Līgumiskais regulējums galvenokārt arī ietver priekšrocības, kas netiek noteiktas normatīvajā regulējumā. Piemēram, darba līgumā vai darba koplīgumā var tikt noteikts, ka darbiniekam papildus darba līgumā noteiktajai darba samaksai katru gadu tiek nodrošināta apdrošināšanas polise. Vai par katru nostrādāto gadu pie darba devēja tiek izmaksāta prēmija u.tml.

Latvijas Republikas Satversmes 107. pants nosaka: „Ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, (..)”. Šinī Satversmes normā noteiktais attiecas uz visiem darba devējiem un neatkarīgi no tā, kāda darba samaksas organizācija (laika vai akorda algas sistēma) ir noteikta.¹⁶

Satversmē noteiktais 107. pants ir normatīvais regulējums, kas darba devējam uzliek par pienākumu izmaksāt darbiniekam vismaz minimālo mēneša darba algu atkarībā no tā, vai darbinieks tiek nodarbināts normālā darba laika ietvaros vai nepilnā darba laikā atkarībā no nostrādāto stundu skaita.

„Tiesības saņemt darba samaksu nerada noslēgtais līgums, bet līgumā noteiktā darba izpilde, jo primārais darba līgumā ir padarītais darbs, no kā izriet darba devēja pienākums samaksāt par padarīto darbu,” – šādu tēzi 2007. gada 14. februāra spriedumam lietā Nr.SKC-54 izvirzīja LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments.¹⁷

Šai tēzei var piekrist daļēji. No darba devēja puses vērtējuma darbiniekam pienākas darba samaksa, ja viņš pilda darba līgumā noteiktos pienākumus. Bet no darbinieka puses vērtējuma darba līgums ir vissvarīgākā darba attiecību sastāvdaļa, kura darbiniekam nodrošina likumīgas tiesības saņemt darba samaksu, jo darba devēja patvaļas gadījumā dod darbiniekam tiesības vērsties tiesā pret darba devēju par darba līguma nepildīšanu un tādējādi piespiedu kārtā piedzīt neizmaksāto darba samaksu.

Darba samaksas jēdziens nesaraucjami ir saistīts ar vienlīdzīgas darba samaksas principu, ko regulē Darba likuma 60. pants, kas nosaka, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

¹⁶ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 157.lpp.

¹⁷ Ibid.

Arī Starptautiskās Darba organizācijas 1951. gada Konvencija Nr.100 „Par vienlīdzīgu atlīdzību”¹⁸ runā par vienlīdzīguma principu darba samaksas noteikšanā: „Katrai dalībvalstij, izmantojot darba samaksas noteikšanas līdzekļus, ir jānodrošina vienlīdzīga darba samaksas principa piemērošana starp vīriešiem un sievietēm par vienādas vērtības darbu”.

LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2007.gada 14. februāra spriedumā lietā Nr.SKC-67¹⁹ izvirzīja šādu tēzi: „Vienlīdzīgas darba samaksas princips vīriešiem un sievietēm par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu nav ierobežots tikai ar tiem gadījumiem, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja.”

Minētajā spriedumā galvenais akcents, ko nosaka izvirzītā tēze, vērsts uz to, ka vienlīdzīguma princips darba samaksā tiek vērtēts ne tikai tajā gadījumā, kad vīrieši un sievietes vienlaikus veic tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja, bet arī tajā gadījumā, kad vīrietis/sieviete, kurš/-a uzskata, ka netiek ievērots vienlīdzīguma princips, neveic vienlaikus tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja ar vīrieti/sievieti, kuram/-ai ir noteikts augstāks atalgojums par tādu pašu vai vienādas vērtības darbu pie tā paša darba devēja.

¹⁸ *Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību*. Parakstīta Ženēvā 29.06.1951. [19.10.2017.]

¹⁹ LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 14.02.2007. spriedums lietā Nr.SKC-67. Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2007/cd140207.doc [aplūkots 09.12.2017.]

2. DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS LATVIJĀ

2.1. Darba alga

Ar darba algu mēs saprotam atlīdzību par darba ņēmēja pienākumu veikšanu, ko darba devējs regulāri (reizi nedēļā, reizi mēnesī, u.tml.) izmaksā darba ņēmējam atbilstoši noslēgtajam darba līgumam.

Darbinieks un darba devējs par darba algas apmēru vienojas darba līgumā. No darba līguma izriet, ka darbiniekam ir pienākums veikt darba līgumā noteiktos pienākumus un darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniekam darba algu par šo pienākumu veikšanu.

Darba alga, par kuru vienojas puses, katrā ziņā ir viņu savstarpēja vienošanās un tā var tikt noteikta jebkādas summas apmērā. Vienīgais izņēmums no šī ir minimālās mēneša darba algas obligāta piemērošana jebkurās darba attiecībās.

Minimālās darba samaksas noteikšanas mērķis ir nodrošināt minimālo ienākumu apjomu, ar ko persona varētu segt dzīvesvietas, pārtikas, uztura, apģērba un citus izdevumus.²⁰

Minimālā darba alga ir valsts noteikts minimums, proti, pati zemākā mēneša atlīdzība, kuru darbinieks saņem par paveikto darbu. Tiesības saņemt darba algu vismaz tādā apmērā, kas nav mazāks par valsts noteikto minimumu, izriet no Latvijas Republikas Satversmes 107. panta.²¹

Latvijas Republikas Satversmes²² 107. pants nosaka, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu [..].

Šī Satversmes norma ir cilvēka pamattiesība, kura attiecas uz ikvienu un fundamentāli ir nostiprināta Latvijas normatīvajā regulējumā un neviens nedrīkst šo normu pārkāpt, jo ar to tiek aizsargātas ikviena darbinieka pamattiesības.

Viena no būtiskākajām valsts garantijām darba samaksas regulējumā attiecas uz minimālās darba algas noteikšanu. Šādu pienākumu valstij uzliek tās starptautiskās apņemšanās. Jautājumu par darba samaksu vairakkārt ir skatījusi arī Starptautiskā Darba organizācija. Tās 1970. gada 131. Konvencijā par minimālās algas noteikšanu norādīti faktori, kuri jāņem vērā, nosakot minimālās algas līmeni, ciktāl tas iespējams un atbilst nacionālajai praksei. Konvencijas izpratnē par šādiem faktoriem uzskatāmi:

²⁰ Komentārs Darba likuma 61.pantam. Grām.: Darba likums ar komentāriem. Autors: Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010, 135.lpp.

²¹ Ibid. 136.lpp.

²² Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922. [22.10.2017.]

- a) darbinieku un viņu ģimeņu vajadzības, ņemot vērā vispārējo darba algu līmeni valstī, dzīvošanas izmaksas, sociālos pabalstus un citu sociālo grupu relatīvo dzīves līmeni;
- b) ekonomiskie faktori, ieskaitot ekonomiskās attīstības prasības, darba ražīguma līmeni un vēlamību sasniegt un uzturēt augstu nodarbinātības līmeni.²³

Minētā Konvencija turklāt arī nosaka, ka minimālajai algai ir likuma spēks un to nevar pazemināt. Tātad valsts garantē darbiniekam minimālo mēneša darba algu normāla darba laika ietvaros. Ievērojot to, ka, pamatojoties uz minētajiem starptautiskajiem līgumiem, Latvijai ir uzliktas zināmas saistības attiecībā uz darba samaksas regulējumu, valstij ir jāveic viss nepieciešamais, lai šīs saistības pienācīgi izpildītu. Minimālā darba alga ir saistoša pilnīgi visiem darba devējiem Latvijā neatkarīgi no tā, vai tas ir privātais vai valsts, vai pašvaldību budžeta finansētais sektors.²⁴

Minimālās darba algas regulējumu nosaka Darba likuma 61. pants:

- 1) minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu;
- 2) minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka Ministru kabinets. Saskaņā ar Darba likuma 131. panta pirmo daļu darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas;
- 3) minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

No Darba likuma 61. panta izriet, ka Ministru kabinetam ir pienākums noteikt divus minimālās darba algas veidus:

- 1) minimālo mēneša darba algu;
- 2) minimālo stundas tarifa likmi.

Atbilstoši likumā noteiktajam deleģējumam, Ministru kabinets izdod noteikumus par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi. Gadījumā, kad darbinieks ir pieņemts darbā uz nepilna darba laiku ar minimālo stundas tarifa likmi, darba devējam dod tiesības maksāt mazāk par minimālo mēneša darba algu. Noteikto minimālo stundas likmi maksā proporcionāli nostrādātajam laikam.²⁵

²³ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 160.lpp.

²⁴ Ibid. 161.lpp.

²⁵ Ibid. 161.lpp.

Minētais noteikts Ministru kabineta noteikumos Nr.656 „Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”²⁶.

Būtiska problēma šajos noteikumos ir tāda, ka minimālās mēneša darba algas apmērs ir izteikts konkrētā skaitlī. Latvijas regulējums neparedz kritērijus, ar kuru palīdzību Ministru kabinets nonāk līdz šī skaitļa iekļaušanai likumdošanā. Principā, šis skaitlis ir izdomāts un bez izvērtēšanas par to, vai tas ir atbilstošs esošajai situācijai valstī, ielikts likumdošanā.

Mūsdienu ekonomiskā situācija Latvijā nav visai iepriecinoša, jo cenas pieaug ātrāk nekā darba algas, cilvēki brauc strādāt uz ārzemēm, jo tur darba algas apmēri ir lielāki nekā Latvijā.

Tāpēc Latvijas likumdevējam ir nepieciešams izvērtēt un noteikt kritērijus, kuri tiek ņemti par pamatu minimālās mēneša darba algas noteikšanai.

Tā vietā, lai likumdošanā iekļautu izdomātu skaitli, likumdevējam ir jāprot pamatot, kā pie šī skaitļa tas nonāk un kādi no tā būs ieguvumi sabiedrībā un ekonomikā kopumā.

Citu Eiropas Savienības dalībvalstu regulējums ir kā piemērs Latvijas likumdevējam, kādu sistēmu attiecībā uz minimālās mēneša darba algas regulējumu ieviest. Un kritēriji, pie kuriem pieturēties, ir dažādi. Piemēram, inflācijas pieauguma rādītāja, dzīves dārdzības līmeņa rādītāja, iedzīvotāju skaita rādītāja ņemšana par pamatu minimālās mēneša darba algas noteikšanai, jo šie ekonomiskie rādītāji atspoguļo esošo situāciju valstī un tādējādi dod vislielāko efektivitāti optimāla minimālās darba algas apmēra noteikšanai arī nākotnē.

Turklāt Ministru kabinets cita starpā, īstenojot Apvienoto Nāciju Organizācijas Starptautiskajā paktā par cilvēka ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām noteikto, ka dalībvalstis atzīst katra tiesības uz taisnīgiem un labvēlīgiem apstākļiem, kuri sekmē it īpaši atlīdzību, kas nodrošina visiem strādājošajiem un viņu ģimenēm vismaz apmierinošu eksistenci, 1998. gada 30. jūlijā akceptēja koncepciju par darba samaksu. Tajā tika noteikts, ka minimālā darba alga ir jāpārskata regulāri pirms valsts budžeta projekta izstrādes.²⁷

Valsts nosaka minimālo darba samaksu normatīvajos aktos vai koplīgumā, lai nepieļautu ekspluatāciju un nabadzību. Austrumeiropā un Centrālajā Eiropā minimālā alga tika noteikta ar likumu, sākot ar 90. gadu sākumu. Minimālās pieļaujamās darba samaksas par pilnu darba laiku noteikšanas brīvība un algu kontrole no darba devēju un arodbiedrību kompetences tika pacelta uz valsts kompetenci, lai vienādotu un pat celtu minimālās darba

²⁶ Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu: Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr.656. [09.12.2017.]

²⁷ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 161.lpp..

samaksas līmeni valstī. Lieki piebilst, ka minimālai algai jāatbilst iztikas minimumam. Ir izstrādāti argumenti par un pret minimālās algas definēšanu likumā.²⁸

Argumenti par minimālās darba algas iekļaušanu likumā ir šādi:

- 1) lai novērstu un mazinātu nabadzību un integrētu mazapmaksāto darbaspēku darba tirgū, jo vienīgā izeja no nabadzības ir darbs;
- 2) cienīgas dzīves minimālais standarts;
- 3) minimālā darba samaksa nepieciešama, lai cīnītos pret spiedienu uz darbiniekiem strādāt ilgāku laiku, lai nopelnītu pietiekošu daudzumu līdzekļu.²⁹

Būtiski, ka saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41. panta trešo daļu par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu var uzlikt naudas sodu darba devējam.³⁰

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums nosaka kritērijus, kuri jāņem par pamatu minētajā likumā noteikto amatpersonu un darbinieku mēnešalgu aprēķināšanai. Šie kritēriji ir tādi kā ieņemamais amats, amata atbildības līmenis un sarežģītība, personas kvalifikācija, dienesta pakāpe u.c. Līdz ar to katrai personai, kurai piemērojams šis likums, mēnešalga ir atšķirīga un nav vienots minimālais apmērs. Tāpēc Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums būtiski atšķiras no Darba likuma un tajā ietvertā regulējuma.

Tā kā Darba likums strikti nosaka tikai minimālās darba algas regulējumu un darba devēja pienākumu šādu minimālo apmēru izmaksāt darbiniekam, tad attiecīgi no minētā izriet, ka maksimālais darba algas apmērs netiek regulēts un to puses var nolīgt, savstarpēji vienojoties pie darba līguma noslēgšanas. Darba algas apmērs parasti tiek noteikts, vadoties no tirgus cenām.

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums atkarībā no ieņemamā amata, amata atbildības līmeņa un sarežģītības, personas kvalifikācijas, dienesta pakāpes un citiem kritērijiem nosaka arī maksimālo mēnešalgu. Līdz ar to Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums, atšķirībā no Darba likuma, kurš nosaka minimālo mēneša darba algu, nosaka maksimālo izmaksājamo mēnešalgu tajā noteiktajām personām.

²⁸ Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”, 2010, 136.-137.lpp.

²⁹ Ibid.137.lpp.

³⁰ Ibid.137.lpp.

2.2. Piemaksas

Piemaksa ir viens no darba samaksas elementiem, kas darbiniekam tiek maksāta līdztekus darba algai par papildus darba pienākumu uzņemšanos vai darba pienākumu veikšanu nestandarta apstākļos.

Piemaksas, atbilstoši Darba likumam, tiek maksātas:

- par papildu darbu;
- par darbu, kas saistīts ar īpašu risku;
- par nakts darbu;
- par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

Piemaksu par papildu darbu nosaka Darba likuma 65. pants. Saskaņā ar minēto normu, darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu un piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Likuma regulējumā par piemaksu ir svarīgi ievērot un saprast vārdus „līdztekus” un „atbilstoši”. Tas nozīmē, ka papildu darbs ir jāveic vienas darba dienas laika ietvaros (ne vairāk kā 40 stundās darba nedēļā). Ja šo papildu darbu darbinieks veic virs normālā darba laika, tad tam jau ir virsstundu darbs, kura ilgums ir likumā ierobežots un kura piemērošanas kārtība ir noteikta likumā.³¹

Likums neregulē ne minimālo, ne maksimālo piemaksas apmēru. Praksē ir sastopamas arī tādas situācijas, kad, jau slēdzot darba līgumu, abas puses vienojas, ka tiks veikts papildu darbs, lai aizvietotu atvaļinājumā esošu no vai no darba atstādinātu darbinieku. Ir arī tādas situācijas, kad samaksas jautājums līgumā netiek minēts, bet mutiski tiek paskaidrots, ka te darbinieki cits citu aizstāj atvaļinājuma laikā un ka arī tad, kad darbinieks dosies atvaļinājumā, viņu vajadzēs aizstāt citam darbiniekam. Un visai pārsteidzoši ir tas, ka darbinieki parasti to uztver kā pašu par sevi saprotamu lietu un neaizdomājas, ka tādējādi tiek aizskartas viņu ar likumu aizsargātās tiesības.³²

Atšķirībā no Darba likuma, kas neierobežo ne minimālo, ne maksimālo piemaksas apmēru, Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums attiecībā uz piemaksām nosaka, ka amatpersona vai darbinieks saņem piemaksu par papildu darbu, ievērojot likumā noteikto kārtību, proti, ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai

³¹ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 170.lpp.

³² Ibid. 171.lpp.

noteiktās mēnešalgas. Izņēmuma gadījumos piemaksas apmērs nevar pārsniegt 60 procentu apmēru no tai noteiktās mēnešalgas.

Īpaši jāpiemin tādi darbinieki, kuru amata nosaukumā ir vārds „vietnieks”. Tradicionāli, lai gan vietnieks vadītāja prombūtnes laikā veic vadītāja darbu, tas ir, papildu darbu, tam netiek noteikta piemaksa. Papildu darbu vietnieks veic normālās darba dienas ietvaros, un vadītāja aizvietošana viņa īslaicīgas prombūtnes laikā ir daļa no viņa amata pienākumiem. Gadījumos, ja vietnieka amata nav, bet viņa īslaicīgas prombūtnes laikā vadītāja pienākumus pilda kāds cits darbinieks, tad par šādu papildu darbu ir atbilstoši jāsamaksā.³³

Darba likums neparedz nekādus nosacījumus vai ierobežojumus attiecībā uz piemaksas apmēru par papildu darba veikšanu privātajā sektorā. Līdz ar to par papildu darba veikšanu, kā arī par piemaksas apmēru darba devējam un darbiniekam, ir jāvienojas. Proti, darba devējs nav tiesīgs vienpersoniski noteikt, pirmkārt, to, ka darbiniekam ir jāveic papildu darbs, un, otrkārt, piemaksas apmēru par šāda papildu darba veikšanu.³⁴

Kā redzams, Darba likums attiecībā uz samaksu par papildu darbu nosaka, ka jāmaksā atbilstoši. Konkrēto piemaksas summu, lai tā būtu atbilstoša, parasti nosaka tādā pašā kārtībā un apmēros, kā par darba veikšanu.³⁵

Piemaksu par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, nosaka Darba likuma 66. pants. Saskaņā ar minēto normu, darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu, nosaka piemaksu un piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma³⁶ 1. panta 19. punktu īpašs risks ir darba vides risks, kas saistīts ar tādu paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi, vai tādu paaugstinātu risku nodarbinātā drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai līdz pieļaujamam līmenim samazināt ar citiem darba aizsardzības pasākumiem, kā vien saīsinot darba laiku, kurā nodarbinātais pakļauts šim riskam.

Darba likuma 131. panta trešajā daļā noteikts, ka 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 procentus no normālā dienas vai nedēļas darba laika.

Rokasgrāmatās un speciālistu skaidrojošajos rakstos ir noteikti darbi, kas darba devējam veicami, lai uzņēmumā ieviestu piemaksu par darbu īpašos apstākļos. Darba devējam ir jāveic

³³ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 172.lpp.

³⁴ Komentārs Darba likuma 65.pantam. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”, 2010, 142.lpp.

³⁵ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 172.lpp.

³⁶ Darba aizsardzības likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001. [24.10.2017.]

riska faktoru novērtēšana katrai darba vietai, vadoties no kaitīgo faktoru ietekmes uz cilvēku, un tad jāpieņem lēmums vai jāiekļauj darba samaksā piemaksas par darbu īpašos (kaitīgos) darba apstākļos, tās nosacījumi un apjoms.³⁷

Piemaksas apmērs nav noteikts normatīvajos aktos, līdz ar to pusēm par tās apmēru ir savstarpēji jāvienojas darba līgumā vai koplīgumā, vai arī darba devējs to nosaka vienpersoniski ar rīkojumu. Papildus jānorāda, ka piemaksas noteikšana ir obligāti nosakāma, ja tiek konstatēts, ka darbinieks veic ar īpašu risku saistītu darbu. Līdz ar to gadījumā, ja darba devējs šo piemaksu nenosaka, darbinieks ir tiesīgs vērsties Valsts darba inspekcijā.³⁸

Piemaksu par nakts darbu nosaka Darba likuma 67. pants. Saskaņā ar minēto normu darbinieks, 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. Kā arī norma nosaka, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Nakts darba definīcija ir noteikta Darba likuma 138. panta pirmajā daļā un saskaņā ar to nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6. Minētā panta otrā daļa nosaka, ka nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti veic nakts darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā.

No minētā izriet, ka darbinieks piemaksu par nakts darbu saņems tikai tad, ja laikposmā no 22 līdz 6 viņš būs strādājis vairāk nekā divas stundas. Tas nozīmē, ka darbiniekam, kurš strādā no 22 līdz 23.30, piemaksa par nakts darbu nepienākas, jo viņa darba ilgums nesasniedz divas stundas minētajā laikposmā. Līdz ar to šobrīd ir situācija, ka darba devējs šo likuma normu var izmantot ļaunprātīgi pret darbinieku, nemaksājot piemaksu.

Tādējādi ir nepieciešams grozīt Darba likuma 138. panta otro daļu, izsakot to šādā redakcijā: „Nakts darbinieks ir darbinieks, kurš parasti nakts laikā veic darbu saskaņā ar maiņu grafiku vai vismaz 50 dienas kalendāra gadā”.

Piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā nosaka Darba likuma 68. pants. Saskaņā ar minēto normu, 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

³⁷ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 173.lpp.

³⁸ Komentārs Darba likuma 66.pantam. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmanis & Liberte”, 2010, 142.-143.lpp.

izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Bez tam norma nosaka, ka darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

Virsstundu darba definīcija ir noteikta Darba likuma 136. pantā un saskaņā ar to virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika (saskaņā ar 131. pantu ne vairāk kā 40 stundas nedēļā – autores piezīme) un tas ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā.

Likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”³⁹ noteiktas dienas, kas atzīstamas par svētku dienām. Un līdz ar to, nodarbinot darbinieku šajās dienās, ir jāņem vērā Darba likuma 68. pants par piemaksu apmēru.

Piemaksa 100 procentu apmērā ir minimālais piemaksas apmērs, taču darba devējs un darbinieks vai darbinieka pārstāvji var vienoties par lielāku piemaksas apmēru gan par virsstundu darbu, gan arī par darbu svētku dienā, to attiecīgi ietverot darba līgumā vai darba koplīgumā. Ja darba līgumā vai koplīgumā ir paredzēts lielāks piemaksas apmērs, tad darba devējam ir pienākums maksāt par virsstundām tādā apmērā, kāds tas ir noteikts darba līgumā vai koplīgumā.⁴⁰

Darba likumā ietvertais regulējums attiecībā uz piemaksu apmēriem ir tiešs un nepārprotams, tādējādi strikti nosakot darba devēja pienākumu ievērot likumā noteikto un nodrošināt darbiniekam atbilstošu piemaksu apmēru par viņa veikto darbu.

Svētdiena saskaņā ar Darba likuma 143. panta trešo daļu ir vispārējā nedēļas atpūtas diena. Saskaņā ar minēto normu, ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētdienā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā. Autores ieskatā šis regulējums ir pretējs darbinieka interesēm. Svētdiena paredzēta ikvienam darbiniekam, ko viņš var pavadīt jebkādā veidā savas atpūtas un interešu nodrošināšanai. Bet, ja darbiniekam ir jāstrādā svētdienā, kuras laikā parasti citiem cilvēkiem ir brīvdiena, tiek ierobežotas darbinieka tiesības izmantot šo dienu pavadīšanai ar ģimeni vai citiem mērķiem.

Kaut arī likumdevējs ir noteicis par darba veikšanu svētdienā piešķirt citu atpūtas dienu, tas pietiekami nekompensē darbinieka intereses. Bez tam pēc minētās normas, darba devējam nav noteikti kritēriji, pēc kuriem noteikt, vai tiešām nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu un nodarbināt darbinieku svētdienā. Tāpēc, lai rosinātu darba devējus pārdomāt darbinieku nodarbināšanas nepieciešamību svētdienās un ierobežotu darba veikšanu svētdienās, būtu nepieciešams svētdienu pielīdzināt svētku dienai. Bet, ņemot vērā to, ka ir darba veidi, kuros tiešām nepieciešams nepārtraukti saglabāt darba turpinātību un tādējādi

³⁹ Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām: LV likums. Pieņemts 03.10.1990. [25.10.2017.]

⁴⁰ Komentārs Darba likuma 68.pantam. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”, 2010, 144.lpp.

nodarbināt darbiniekus arī svētdienās, šo gadījumu regulēšanai būtu nepieciešams ietvert likumā piemaksu par darba veikšanu svētdienās. Līdz ar to darbinieks, kas veic darbu svētdienā, saņemtu kompensāciju finansiālā izteiksmē, kas atlīdzinātu viņam par nostrādāto laiku šajā dienā.

Daļa no Eiropas Savienības dalībvalstīm ir ieviesušas savā likumdošanā regulējumu, kas nosaka piemaksu izmaksu par darba veikšanu svētdienās. Un tas ir tikai pašsaprotami, ka darbinieks saņem piemaksu par darba veikšanu svētdienā, kas ir vispārējā nedēļas atpūtas diena, kura pienākas ikvienai personai, un kuru darbinieks darba veikšanas vietā noteikti izmantotu savu interešu īstenošanai.

2.3. Prēmijas

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.⁴¹

No minētā Augstākās tiesas Senāta sprieduma var secināt, ka prēmijas institūts ir vērst divos virzienos – uz jau padarīta darba rezultātiem un uz nākotnē darāma darba rezultātiem. Darbiniekam apzinoties, ka viņa darba vietā pastāv prēmiju sistēma, ir stimulēts veikt savu darbu atbilstoši darba devēja prasībām un tādējādi par to saņemt prēmiju. Kā arī darbiniekam, kurš par padarīto darbu saņēmis prēmiju, arī turpmāk ir motivācija veikt savu darbu pienācīgi un atbilstoši.

Prēmijas kā iespējamo papildu darba samaksu var noteikt gan tiem darbiniekiem, kuriem piemēro laika darba samaksu, gan tiem, kuriem piemēro akorda darba samaksu. To sauc arī par mainīgo atalgojuma daļu. Šo mainīgo atalgojuma daļu 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 (nodaļas 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

⁴¹ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 07.04.2010. spriedums lietā Nr.SK-91, 9.p. Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/91-la%20da.doc [aplūkots 10.12.2017.]

rezultātu un atbilstoši darbinieka reālajam darba ieguldījumam. Ilgstošu labu rezultātu noturēšanai kā viens no kritērijiem, no kura ir atkarīgs individuālās prēmijas apmērs, var būt arī nostrādātais laiks pie attiecīgā darba devēja.⁴²

Laika posmu, par kuru nosaka prēmiju, var izvēlēties darba devējs, bet gadījumos, kad uzņēmumā ir noslēgts darba koplīgums, tas parasti ir iekļauts tajā. 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 izmaksājamu 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.⁴³

Akorda darba samaksas sistēmā var izmantot gan vienkāršo jeb parasto, gan progresīvo premiālo sistēmu. Parastā premiālā piemaksa tiek noteikta tikai par normas izpildi, tās pārsniegšanu vai brāķa neesamību, bet progresīvā premiālā piemaksa tiek noteikta par šo pašu kritēriju izpildi, bet pieaugošā proporcijā.⁴⁴

Juridiskajā literatūrā ir sastopami pat prēmiju iedalījumi. Atkarībā no attiecības ar darba izpildījuma lieluma sasniegšanu izšķir daudzuma prēmiju (galvenais kritērijs – izpildītais darba daudzums), kvalitātes prēmiju (mazāks brāķis), ietaupījuma prēmiju (mazāks līdzekļu, enerģijas vai izejvielu izlietojums), lietošanas prēmiju (optimālākais mašīnu izlietojums).⁴⁵

Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums nosaka amatpersonu un darbinieku prēmēšanas kārtību un apmēru, nosakot, ka prēmiju kopējais apmērs kalendārā gada laikā nedrīkst pārsniegt 120 procentus no mēnešalgas. Šāds ierobežojums nepieciešams, lai pārmērīgi netērētu valsts budžeta līdzekļus. Bez tam arī valsts pārvaldē ir jāseko līdzī tam, vai darbinieks tiešām savu darbu veic priekšzīmīgi, kas ir jāvērtē pie prēmijas izmaksāšanas.

2.4. Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu

Viens no darba samaksas elementiem, kura iztulkošanu likumdevējs atstājis darba devēja ziņā. Jo minētais jēdziens ir tulkojams paplašināti, tā kā tas Darba likuma normā par darba samaksas jēdzienu ir atdalīts kā atsevišķs elements. Tas nozīmē, ka papildus darba algai darba devējs un darbinieks, slēdzot darba līgumu, var vienoties par cita veida atlīdzības piemērošanu darba attiecībās.

⁴² Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 169.lpp.

⁴³ Slaidiņa V., Skultāne I., 2011, 169.lpp.

⁴⁴ Ibid. 169.-170.lpp.

⁴⁵ Ibid. 170.lpp.

Bez tam cita veida atlīdzībai kā darba samaksas elementam nav regularitātes rakstura, t.i., likumdevējs nav noteicis regulējumu cik bieži šāda veida atlīdzība darbiniekam izmaksājama, līdz ar to tās izmaksas biežums atstāts darba devēja ziņā.

Par cita veida atlīdzību uzskatāmi:

- dāvanas, piemēram Ziemassvētkos, jubilejās;
- apdrošināšanas polise;
- sabiedriskā transporta apmaksāšana;
- darba inventāra lietošana ārpus noteiktā darba laika;
- darba automašīnas piešķiršana u.c.

Sīkāk par minētajiem atlīdzības veidiem skatīt 1.nodaļā par netiešiem darba samaksu palielinošiem pasākumiem.

3. DARBA SAMAKSAS REGULĒJUMS EIROPAS SAVIENĪBĀ UN SALĪDZINĀJUMS AR LATVIJAS REGULĒJUMU

Katra no Eiropas Savienības dalībvalstīm nosaka savu kārtību, kādā tā regulē darba samaksu, un tas ir tikai pašsaprotami, ka regulējumi dalībvalstu starpā atšķiras. Katrai dalībvalstij ir savs attīstības temps, ekonomiskie un finanšu rādītāji, iedzīvotāju skaits un citi faktori, no kuriem ir atkarīgi darba samaksas elementi, it īpaši minimālā darba alga.

Visbūtiskākais darba samaksas regulējuma elements ir darba alga. Tā kā darba algas apmērs tiek noteikts darba devējam un darbiniekam par to vienojoties, un, uzsākot darba attiecības, darba devējs parasti nav ieinteresēts maksāt lielu darba algu, tad lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu ir noteikta minimālā darba alga.

Minimālā darba alga ir nepieciešama, lai aizsargātu jebkuru darbinieku, neatkarīgi no viņa kvalifikācijas, mazinātu nevienlīdzību un uzturētu pieprasījumu darba tirgū. Tādējādi valsts, nosakot minimālo darba algu, nodrošina ikviena darbinieka aizsardzību vismaz zemākajā līmenī.

Lai arī minimālā darba alga ir būtisks elements valsts darba samaksas regulējumā, ne visas Eiropas Savienības dalībvalstis šo elementu ir noteikušas savā likumdošanā. Tā, piemēram, no visām Eiropas Savienības dalībvalstīm minimālās darba algas regulējums līdz 2017. gadam ieskaitot nav ieviests Austrijā, Dānijā, Itālijā, Kiprā, Somijā un Zviedrijā.

Tomēr tajās dalībvalstīs, kurās minimālā darba alga ir noteikta, regulējums cits no cita atšķiras un tās apmēra noteikšanā par pamatu tiek vērtēti dažādi faktori, piemēram, dzīves dārdzības līmenis, inflācijas pieaugums, iedzīvotāju skaits, sociālo partneru ieteikumi. Salīdzinoši liela daļa dalībvalstu minimālās darba algas noteikšanā pamatojas uz sociālo partneru viedokli, kuri valdībām sniedz savus ieteikumus par nosakāmo apmēru, ko tie aprēķinājuši, veicot savus pētījumus.

Minimālo darba algu apmēri pa dalībvalstīm kopējā Eiropas Savienības ainā krasi atšķiras – zemākais apmērs šajā gadā noteikts Bulgārijā 235,20 *euro* mēnesī, bet augstākais noteikts Luksemburgā 1998,59 *euro* mēnesī.⁴⁶ Atšķirībā minimālās darba algas apmēros šajās dalībvalstīs ir iespaidīga, jo Luksemburgā tās apmērs ir vairāk kā 8 reizes lielāks nekā Bulgārijā. Arī Latvijā noteiktais apmērs ir zems, trešais zemākais visā Eiropas Savienībā.

Kā rāda salīdzinājums ar citām Eiropas Savienības dalībvalstīm, Latvijas Darba likums ir viens no labākajiem darbinieka interešu aizsardzības mehānismiem piemaksu noteikšanā.

⁴⁶ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 02.11.2017.]

3.1. Apvienotā Karaliste⁴⁷

Atšķirībā no Latvijas Darba likumā noteiktā, ka normālais nedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 40 stundas, Apvienotajā Karalistē likumā noteikts maksimālais darba nedēļas ilgums 48 stundas. Tādējādi Apvienotā Karaliste likumdošanā ieviesusi maksimālo nedēļas darba laiku, ko paredz Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas 2003/88/EK⁴⁸ 6. panta b) apakšpunkts.

Apvienotajā Karalistē virsstundas lielākoties nav ierobežotas un regulētas, līdz ar to likumdošanā arī nav paredzēts konkrēts piemaksas apmērs par virsstundu veikšanu. Arī koplīgumos virsstundu regulējums tiek ietverts reti un tikai nepieciešamības gadījumos, piemēram, veselības un drošības nozarēs. Tas noved pie situācijas, ka darbinieki nav ieinteresēti strādāt virsstundas. Salīdzinājumā ar Latvijā noteikto virsstundu regulējumu, Apvienotās Karalistes regulējums nav darbiniekam draudzīgs, jo likumdošana neparedz konkrētu minimālo piemaksas apmēru par virsstundu veikšanu. No otras puses, ja darbinieks nevēlas strādāt virsstundas, viņš to var nedarīt, jo likumdošana to atļauj.

Nakts darba periods Apvienotajā Karalistē ir no 23 līdz 6 un darbam tajā jābūt veiktam vismaz 3 stundas. Likumdošanā nav ietverts regulējums par augstāku algas likmi nakts darba veicējiem.⁴⁹ Līdz ar to Latvijas regulējums ir nakts darba veicējiem draudzīgāks un aizsargā darbinieka tiesības tikt papildus atalgotam par darba veikšanu naktī.

Darbs brīvdienās likumdošanā nav regulēts. Likumdošana arī neparedz piemaksas par darbu svētku dienās, bet tas var tikt ietverts darba līgumā.⁵⁰ Salīdzinājumā ar Latvijas regulējumu par piemaksu izmaksu darba veikšanai svētku dienās, Apvienotās Karalistes regulējuma neesamība būtiski ietekmē darbinieka intereses, jo viņam tiek liegta iespēja saņemt atlīdzinājumu par laiku, ko viņš, piemēram, varētu pavadīt ar ģimeni vai izmantot savu interešu apmierināšanai.

Minimālās darba algas regulējums Apvienotajā Karalistē pastāv kopš 1997. gada un tas ievērojami atšķiras no Latvijas regulējuma. Speciāli izveidota Zemas samaksas komisija ir neatkarīga organizācija, kura konsultē valdību par zemu samaksu un rekomendē ieviest valstī konkrētu minimālās algas apmēru. Apvienotajā Karalistē ir 5 minimālo darba algu līmeņi, kas

⁴⁷ Claire Evans and Duncan Adam: Working life in United Kingdom. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom> [aplūkots 22.11.2017.]

⁴⁸ Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieņemta 04.11.2003.

⁴⁹ GOV.UK: Night working hours. Pieejams: <https://www.gov.uk/night-working-hours> [aplūkots 22.11.2017.]

⁵⁰ Mike Berry: Bank holidays: five things employers need to know. Pieejams: <https://www.personneltoday.com/hr/bank-holidays-five-things-employers-need-to-know/> [aplūkots 22.11.2017.]

noteikti atkarībā no darbinieka vecuma. Autores ieskatā minimālās darba algas līmeņu noteikšana atkarībā no darbinieka vecuma nav pareiza, jo būtiski ir vērtēt darbinieka spējas un kvalifikāciju veikt darba pienākumus, nevis vērtēt darbinieka vecumu. Līdz ar to pareizāk būtu noteikt algas līmeņus atkarībā no darbinieka darba stāža.

3.2. Austrija⁵¹

Tāpat kā Latvijā, arī Austrijā maksimālais darba nedēļas ilgums likumā noteikts 40 stundas.

Virsstundu darbs saskaņā ar likumdošanu ir ierobežots ar noteiktu stundu skaitu konkrētā periodā, tādējādi izvairoties no situācijas, ka īsā laika periodā darbinieks pārlietu daudz tiek nodarbināts. Arī Latvijas Darba likuma 136. panta piektā daļa paredz ierobežojumu, nosakot, ka virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Par virsstundu darbu Austrijā tiek maksāta piemaksa 50 procentu apmērā vai tiek piešķirts atvaļinājums. Latvijas regulējums attiecībā uz virsstundu darbu ir labvēlīgāks darbiniekam, jo nosaka piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā.

Par papildu darba veikšanu Austrijā tiek maksāta piemaksa 25 procentu apmērā. Papildu darba regulējums Austrijā un Latvijā būtiski atšķiras, jo Austrijā piemaksas apmērs ir konkrēti noteikts likumdošanā, bet Latvijā likums neparedz konkrētu piemaksas apmēru, kas ir negatīvs aspekts, jo darba devējam nav pienākuma maksāt kādu noteiktu minimālo apmēru, līdz ar to darbiniekam nav iespējas tikt novērtētam pilnvērtīgi.

Ar nakts darbu Austrijā tiek saprasts darbs laika posmā no 22 līdz 5 un tā ilgumam ir jābūt vismaz 3 stundas. Austrijas regulējums neparedz piemaksu par nakts darbu, kas, salīdzinājumā ar Latvijas regulējumu, ir negatīvs aspekts. Atkarībā no naktī nostrādāto stundu skaita, Austrijas regulējumā darbiniekam noteikts papildus atpūtas laiks.

Par darbu brīvdienās Austrijas regulējums paredz piešķirt darbiniekam vairākas 3 dienu ilgas nedēļas nogales atpūtai. Piemaksas par darbu svētku dienās regulējums nenosaka, bet tas tiek noteikts koplīgumos.⁵²

Austrija ir viena no Eiropas Savienības dalībvalstīm, kuras likumdošanā nav tāda institūta kā minimālā darba alga. Minimālā alga kā institūts regulēts vienīgi nozaru līmeņa

⁵¹ M. Krenn, C. Hermann, G. Adam, and B. Allinger: Working life in Austria. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria> [aplūkots 22.11.2017.]

⁵² Georg Schima, Birgit Vogt-Majarek: Employment and employee benefits in Austria: overview. Pieejams: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1) [aplūkots 22.11.2017.]

koplīgumos. Tas nozīmē, ka konkrētas nozares darba devēju organizācijas koplīgumos ir vienojušās par vienādu minimālās algas apmēru, ko saņem vismazāk kvalificētie konkrētās nozares darbinieki. Kopš 2008. gada koplīgumos noteiktā minimālā darba alga visās nozarēs ir 1000 *euro* mēnesī pirms nodokļu nomaksas. Ir bijuši mēģinājumi palielināt šo apmēru, bet, ņemot vērā to, ka ne visas organizācijas tam piekrīt, šie mērķi vēl joprojām nav sasniegti.

Latvijā 2008. gadā minimālā darba alga bija 160 lati jeb 227,66 *euro*⁵³, kas ir gandrīz četrreiz mazāk nekā tajā pat laikā Austrijā. Neskatoties uz to, ka minimālās algas apmērs Austrijā kopš 2008. gada nav ticis palielināts, Latvijā esošā minimālā alga, kas 2017. gadā ir 380 *euro*, ne tuvu nelīdzinās 2008. gadā Austrijā noteiktajai. Šis uzskatāmi parāda to, cik Latvija lēni virzās uz priekšu ekonomiskās attīstības ziņā.

3.3. Beļģija⁵⁴

Latvijā un Beļģijā noteiktais regulējums ir vienāds: maksimālais darba nedēļas ilgums likumā noteikts 40 stundas.

Par virsstundu darbu paredzēts saņemt piemaksu. Piemaksas apmērs ir atkarīgs no dienas, kad virsstundas tiek veiktas, – attiecīgi 50 procenti par darba dienā un sestdienā veiktām virsstundām un 100 procenti par svētdienā un svētku dienā veiktām virsstundām. Salīdzinot Beļģijas un Latvijas virsstundu regulējumu, redzams, ka Latvijā tas ir vairāk darbinieka interešu aizsargājošs, jo paredz piemaksu jebkurā gadījumā 100 procentu apmērā. Bez tam Beļģijas regulējums nenosaka piemaksas par svētku dienā veiktu darbu, bet nosaka tikai piemaksas par svētku dienā veiktām virsstundām. Kā atlīdzību par svētku dienā veiktu darbu darbinieks Beļģijā ir tiesīgs saņemt atvaļinājumu.

Diskutabls ir jautājums par to, cik samērīgi ir saņemt atvaļinājuma dienu vietā par veiktu darbu svētku dienā. Svētku dienas ir dažādas, sākot jau ar valsts proklamēšanas gadadienām, darba svētkiem, Ziemassvētkiem u.c. Protams, atkarībā no darbinieka personības un dzīves uztveres, ne vienmēr visas oficiālās valstī noteiktās svētku dienas viņš atzīmē. Piemēram, spilgts piemērs ir Ziemassvētki, kurus principā atzīmē visi. Tas ir laiks, kad cilvēki satiekas un saiet kopā, novērtējot šādu iespēju, jo šie svētki ir oficiālās svētku dienas katrā dalībvalstī. Bet, ja darbiniekam ir jāveic darba pienākumi šajos svētkos, un viņam kā atlīdzība par to ir noteikta cita atvaļinājuma diena, vai tas ir samērīgi viņa interesēm? Jo svētku laikā

⁵³ Saskaņā ar Latvijas Bankas apstiprināto oficiālo kursu viens eiro ir 0,702804 lati. Avots: LR Finanšu ministrija: Kas jāzina iedzīvotājam? Konvertācija. Pieejams: <http://www.eiro.lv/lv/kas-jazina-iedzivotajam-konvertacija> [aplūkots 22.11.2017.]

⁵⁴Jean Van Oycke and Guy Van Gyes: Working life in Belgium. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium> [aplūkots 22.11.2017.]

viņam tiek atņemta iespēja pavadīt laiku kopā ar ģimeni. Autores ieskatā šāda atlīdzības izteiksme nav samērīga. Parasti svētki ir reizi gadā. Un ko gan darbiniekam dos atvaļinājums parastā darba dienā, ja viņš būs strādājis sev svarīgos svētkos? Tā vietā pareizāk būtu noteikt piemaksu naudas izteiksmē par katru nostrādāto stundu. Protams, arī naudas vērtība pie atšķirīgām dzīves situācijām ir dažāda. Bet tomēr, autores ieskatā, finansiālo līdzekļu pieaugums darbiniekam sniegs lielāku apmierinājumu par nostrādāto laiku svētku dienā, jo ļaus tos izmantot savu interešu apmierināšanai.

Nakts darba laiks Beļģijā ir no 20 līdz 6 un tas Beļģijā ir aizliegts. Bet atsevišķu nozaru darbiniekiem (piemēram, viesnīcās un slimnīcās) likums tomēr paredz regulējumu, jo arī nakts laikā ir jānodrošina darbinieku esamība. Darbiniekiem, kuri tiek nodarbināti nakts laikā, ir tiesības saņemt prēmijas, kuru apmēru un izmaksas kārtību nosaka attiecīgās nozares darba koplīgumi. Šim regulējumam, salīdzinājumā ar Latvijas regulējumu, kas nosaka piemaksu par nakts darbu vismaz 50 procentu apmērā, ir negatīvs aspekts, jo likumā nav ierakstīts minimālais prēmijas apmērs, ko darba devējam ir pienākums noteikt par naktī veiktu darbu. Līdz ar to darbinieku intereses var netikt pilnībā aizsargātas, nosakot pienācīgu prēmijas apmēru.

Minimālo darba algu Beļģijā nosaka darba koplīgums, par kuras apmēru vienojas Nacionālā darba padome. Minimālās darba algas apmērs ir atkarīgs no dzīves līmeņa un ir saistīts ar indeksiem. Nozaru koplīgumos minimālo darba algu var noteikt lielāku. Kopš 2017. gada vidējā minimālā darba alga Beļģijā ir 1603,75 *euro* mēnesī⁵⁵. Atkarībā no darbinieka vecuma un darba stāža, minimālās algas apmēram ir piemērojams koeficients procentu veidā.

3.4. Bulgārija⁵⁶

Tāpat kā Latvijā, Austrijā un Beļģijā, arī Bulgārijā maksimālais darba nedēļas ilgums likumā noteikts 40 stundas.

Saskaņā ar Darba kodeksu virsstundas galvenokārt ir aizliegtas. Bet izņēmuma kārtā tās ir atļautas, veicot darbu saistībā ar valsts aizsardzību, lai novērstu katastrofu sekas, lai veiktu neatliekamus sabiedriskos darbus un ārkārtas remontdarbus, kā arī pabeigtu iesākto darbu, kas nevar tikt pabeigts parastajā darba laikā. Virsstundu ilgums dienā nedrīkst pārsniegt 3 stundas. Par virsstundām ir maksājama piemaksa, kas noteikta darba devējam un darbiniekam par to

⁵⁵ The Federation of International Employers: Monthly minimum wage rates across Europe, Belgium. Pieejams: <https://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/> [aplūkots 22.11.2017.]

⁵⁶Ekaterina Markova: Working life in Bulgaria. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/bulgaria> [aplūkots 22.11.2017.]

savstarpēji vienojoties, bet ne mazāk kā 50 procentu apmērā par darba dienām, 75 procentu apmērā par brīvdienām un 100 procentu apmērā par svētku dienām.

Atšķirībā no Bulgārijas, Latvijas regulējums nenošķir dienu veidus, kuros tiek izmaksāta piemaksa par virsstundām. No minētā izriet, ka Bulgārijas likums nosaka minimumu, ko darba devējam jebkurā gadījumā ir jāpiešķir darbiniekam par veiktajām virsstundām atkarībā no dienas veida. Bet Latvijas regulējums darbiniekam piešķir lielāku aizsardzību, jo par jebkurā dienā veiktām virsstundām nosaka minimālo piemaksu 100 procentu apmērā.

Par darbu svētku dienās Bulgārijā, tāpat kā Latvijā, tiek maksāta piemaksa ne mazāk kā 100 procentu apmērā.⁵⁷ Lielākā daļa dalībvalstu noteikušas piemaksu 100 procentu apmērā, kas, autores ieskatā, ir samērīga piemaksa par darba veikšanu svētku dienā.

Nakts darba laiks Bulgārijā ir no 22 līdz 6. Nakts darba laika ilgums nedrīkst pārsniegt 7 stundas piecu dienu darba nedēļā. Darba kodekss nerunā par piemaksām naudas izteiksmē par nakts darba veikšanu. Bet tajā ir ietverts regulējums, kas nosaka, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekiem karstu ēdienu, atspirdzinošus dzērienus un citus labvēlīgus apstākļus. Lai arī minētais regulējums uzskatāms par darbinieka interešu aizsardzību, veicot darbu nakts laikā, tomēr Latvijas regulējums darbinieka intereses aizsargā tieši un nepārprotami, nosakot konkrētu piemaksas apmēru, ko darbinieks saņem par veikto darbu nakts laikā. Bez tam šeit var oponentēt par piemaksu, kas izteikta pārtikas nodrošināšanā, un uzdot jautājumu – vai tiešām darbiniekam ir samērīgi saņemt pārtiku kā papildu atalgojumu par nakts laikā veiktu darbu? Vai tas sniedz darbiniekam gandarījumu un vēlmi veikt darba pienākumus nakts laikā? Atbilde, autoresprāt, ir skaidra – darbiniekam nebūs intereses strādāt nakts darbu, ja viņa darbs tiks novērtēts ar karsta ēdiena porciju, neskaitot protams pamatalgu. Un tas nav samērīgi attiecībā uz darbinieku, jo nedod viņam finansiālu apmierinājumu.

Minimālo darba algu Bulgārijā nosaka valdība. Vispārējā kārtībā minimālās darba algas izmaiņas tiek ieviestas Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē valsts budžeta prezentācijas laikā. 2017. gadā Bulgārijā minimālā darba alga ir 235,20 *euro* mēnesī. Bulgārijā ir viszemākā minimālā darba alga Eiropas Savienībā un tā ir viena no divām valstīm, kuras minimālā darba alga ir mazāka nekā Latvijā.

⁵⁷ Vesela Kabatliyska, Maya Todorova: Employment and employee benefits in Bulgaria: overview. Pieejams: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/8-503-3652?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/8-503-3652?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1) [aplūkots 22.11.2017.]

3.5. Čehijas Republika⁵⁸

Čehijas Republikas likumā noteiktais maksimālais darba nedēļas ilgums, līdzīgi kā Latvijā un iepriekš minētajās valstīs (skat. 3.2., 3.3., 3.4. apakšnodaļas) ir 40 stundas.

Attiecībā uz virsstundām noteikts, ka tās nedrīkst pārsniegt 8 stundas nedēļā, kas tāpat arī noteikts Latvijas likumā. Darbinieks par virsstundu veikšanu saņem piemaksu 25 procentu apmērā. Salīdzinājumā ar Latvijas virsstundu regulējumu, Čehijas Republikas regulējums ir četreiz pieticīgāks piemaksu apmērā, līdz ar to neaizsargā darbinieku tik pienācīgā līmenī kā Latvijā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Par nakts darbinieku uzskatāms darbinieks, kurš minētajā laika posmā strādā vismaz 3 stundas. Darba devējam ir pienākums nodrošināt atbilstošas medicīniskās pārbaudes un sociālos apstākļus, kā piemēram iespēju saņemt ēdienu un pirmās palīdzības līdzekļus darba vietā. Čehijas Republikas regulējums nenosaka piemaksu par nakts darbu naudas izteiksmē, bet iezīmē darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekam pienācīgus apstākļus darba veikšanas laikā. Lai arī darbiniekam ir būtiski saņemt pienācīgus sociālos apstākļus darba vietā, mūsdienās katra indivīda eksistences pamatā ir labvēlīgi sociālie apstākļi. Un to nodrošināšana nevar būt kā atlīdzības izteiksmē izteikts elements, jo tam pašam par sevi jau jābūt piemītošam katram indivīdam. Autores ieskatā, šis elements ir uzskatāms par vienu no indivīda pamattiesībām, kam nevar piemist atlīdzības izteiksme. Ēdiena saņemšana nakts darba veikšanas laikā nav uzskatāma par pienācīgu atlīdzību, kā to paredz Latvijas likums, nosakot piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā..

Likums paredz prēmiju 10 procentu apmērā par nostrādātām stundām brīvdienās. Publisko pakalpojumu sektorā strādājošajiem minimālā prēmija ir 25 procenti. Latvijas regulējums neparedz piemaksu par darbu brīvdienās, kam, salīdzinājumā ar Čehijas Republiku, ir negatīvs aspekts, jo neparedz darbiniekam iespēju tikt papildus atalgotam par veiktu darbu brīvdienā, ko viņš varētu izmantot citiem mērķiem.

Par svētku dienā veiktu darbu Čehijas Republikas likums paredz maksāt prēmiju, kuras apmērs likumā gan nav noteikts, vai piešķirt darbiniekam apmaksātu atvaļinājumu.⁵⁹ Tā kā konkrēts prēmijas apmērs Čehijas Republikas likumā nav noteikts, Latvijas Darba likums, nosakot piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā, ir labvēlīgāks darbiniekam.

Minimālā darba alga Čehijas Republikā ir noteikta ar valdības rīkojumu un ir ierakstīta likumā. Ir speciāls forums, kurā sociālie partneri var sniegt savu viedokli par minimālās darba

⁵⁸ Renata Kyzlinkova, Stepanka Lehmann, Petr Pojer, Sona Veverkova: Working life in Czech Republic. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/czech-republic> [aplūkots 22.11.2017.]

⁵⁹ Public Holidays Global: Czech Republic Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.cz/> [aplūkots 22.11.2017.]

algas noteikšanas mehānismu, taču šo jautājumu galvenokārt ietekmē valdība. Privātajā sektorā minimālā darba alga var tikt palielināta ar darba koplīgumiem.

2017. gadā minimālā darba alga Čehijas Republikā ir 407,09 *euro*⁶⁰ mēnesī. Tā, salīdzinājumā ar Latvijā noteikto, ir līdzīga, bet tomēr nedaudz augstākā līmenī.

3.6. Dānija⁶¹

Atšķirībā no Latvijas un citām Eiropas Savienības dalībvalstīm Dānijā nav Darba likuma vai Darba kodeksa. Likumdošana Dānijā minimāli attiecas uz darba tirgus regulējumu. Galvenos jautājumus par darba attiecībām regulē līgumi starp darba devējiem un darbiniekiem, kā arī darba koplīgumi. Noteiktais darba nedēļas ilgums Dānijā parasti ir 37 stundas un tas ir viens no zemākajiem Eiropas Savienībā, bet tas nedrīkst pārsniegt 48 stundas.

Virsstundas regulē kolektīvās vienošanās. Piemaksas apmērs par virsstundām atkarīgs no dienas, kad virsstundas veiktas. Piemaksas vietā darbinieks var izvēlēties atvaļinājumu. Atvaļinājuma ņemšana dominē publiskajā sektorā, kur par virsstundām piemaksas tiek maksātas reti.

Nakts darbs Dānijā netiek regulēts, bet par pamatu tiek ņemts Eiropas Savienības līgums darba laika direktīvas īstenošanai. Tajā noteikts, ka nakts darbs ir periods no 22 līdz 5 un nakts darbinieks ir darbinieks, kas veic darbu šajā periodā vismaz 3 stundu garumā.

Darbs brīvdienās tiek organizēts saskaņā ar iepriekš saskaņotu darba plānu un tā ilgums nedēļā nedrīkst pārsniegt 24 stundas, parasti 12 stundas sestdienā un 12 stundas svētdienā. Darbiniekam, kas veic darbu brīvdienās, nedrīkst būt cita algota darba.

Dānijas likumdošanā minimālā darba alga kā institūts nav noteikts. Dānijā minimālā darba alga tiek noteikta pēc kolektīvajām vienošanās nozaru līmenī. Kā arī nav vienotas minimālās darba algas, kas noteikta koplīgumos. Tādējādi, minimālo algu nosaka tikai sociālie partneri privātā sektora līmenī.

⁶⁰ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 22.11.2017.]

⁶¹ Carsten Jørgensen, Tobias Bühring: Working life in Denmark. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark> [aplūkots 24.11.2017.]

3.7. Francija⁶²

Francijas likumā noteiktais darba laiks ir 35 stundas nedēļā un tas ir zemākais Eiropas Savienībā.

Piemaksu apmēru var noteikt darba devējs, to ierakstot uzņēmuma līgumā vai tas ir atkarīgs no nozares koplīguma, ja darba devējs ir tā dalībnieks. Ja darba devējs piemaksu apmēru nav noteicis uzņēmuma līgumā vai arī viņš nav nozares koplīguma dalībnieks, tad par virsstundām viņam darbiniekam jāmaksā piemaksa 25 procentu apmērā par pirmajām 8 virsstundām nedēļā un 50 procentu apmērā par katru nākamo virsstundu. Protams, netiek izslēgta iespēja, ka uzņēmuma līguma vai nozares koplīgumā piemaksas apmērs tiek noteikts augstāks par likumā noteikto, bet tomēr salīdzinājumā ar Latvijas likuma regulējumu, kas nosaka ne mazāk kā 100 procentu apmēra piemaksu, Francijas regulējums ir pieticīgs.

Nakts laiks ir periodā no 21 līdz 7 un tā veikšana ir pieļaujama izņēmuma gadījumos. Piemaksa par nakts darbu tiek maksāta naudas izteiksmē, kas gan likumā nav noteikta, vai piešķirta atvaļinājuma veidā.⁶³ Piemaksas apmēra nenoteikšana likumā nenodrošina darbinieka tiesības saņemt atbilstošu atlīdzību, kā to paredz Latvijas likums ar piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā.

Francijas likumā nav paredzēta brīvdienu darba definīcija. Bet Darba kodekss nosaka, ka iknedēļas atpūtas dienai ir jābūt svētdienai.

Minimālo darba algu katru gadu nosaka valdība. Tā tiek pārskatīta atbilstoši inflācijai pret mājsaimniecībām, kas pieder pie zemākā ienākumu līmeņa. Turklāt valdība jebkurā laikā var nolemt palielināt minimālo algu. 2017. gadā Francijā minimālā darba alga ir 1480,27 *euro*⁶⁴ mēnesī.

3.8. Grieķija⁶⁵

Tāpat kā Latvijā, arī Grieķijā darba laika ilgums nedēļā ir 40 stundas.

Darba laiks no 41 līdz 45 stundām nedēļā ir uzskatāms par papildu darbu un tiek kompensēts ar piemaksu 20 procentu apmērā. Latvijas likumā attiecībā uz piemaksu par

⁶² Sebastian Schulze-Marmeling, H el ene Tissandier, Fr ed eric Turlan: Working life in France. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/france> [apl ukots 24.11.2017.]

⁶³ Bc. Petr Gola: Labor Law in France. Pieejams: <http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france> [apl ukots 24.11.2017.]

⁶⁴ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [apl ukots 24.11.2017.]

⁶⁵ Penny Georgiadou: Working life in Greece. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/greece> [apl ukots 24.11.2017.]

papildu darbu noteikts, ka tās apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā, līdz ar to nav paredzēts konkrēts apmērs likumā, kas maksājams par veikto papildu darbu. Tam, protams, salīdzinājumā ar Grieķijas regulējums, ir negatīvs aspekts.

Savukārt darba laiks, kas pārsniedz 45 stundas nedēļā ir uzskatāms par virsstundu darbu. Grieķijā tiek vests virsstundu reģistrs, līdz ar to par virsstundu darbu attiecīgajai reģistra iestādei ir jānosūta paziņojums. Virsstundas likumā noteiktajās robežās ir likumīgas. Virsstundas, kas pārsniedz likumīgo robežu vai kuras netiek reģistrētas virsstundu reģistrā, ir nelikumīgas. Par virsstundām tiek maksāta piemaksa 40 procentu apmērā un 60 procentu apmērā, ja virsstundas pārsniedz 120 stundas gadā. Par nelikumīgām virsstundām tiek maksāta piemaksa 80 procentu apmērā.

Latvijas likumā nav aprakstīta kārtība, kādā par virsstundām jāpaziņo kompetentai iestādei, ja vien tās nav virsstundas, kurās darba devējs nodarbina darbinieku bez viņa rakstveida piekrišanas ilgāk par sešām dienām (Darba likuma 136. panta ceturtā daļa). Bet šāds regulējums būtu ieviešams, lai kompetentā iestāde varētu sekot līdzi nodarbinātības pareizībai, turklāt netieši aizsargājot arī darbinieku intereses.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Par nakts darbu tiek maksāta piemaksa 25 procentu apmērā, kas ir uz pusi mazāka nekā Latvijas likumā noteiktā.

Svētdiena ir obligāta iknedēļas atpūtas diena un tā ir darba ņēmēja tiesība un darba devēja pienākums. Tāpēc par darba veikšanu svētdienā, kā arī svētku dienā, tiek maksāta piemaksa 75 procentu apmērā. Atsevišķos likumā noteiktos uzņēmumos darbs svētdienās ir atļauts. Tādā gadījumā darbiniekam, kas veic darbu svētdienā, atkarībā no nostrādāto stundu skaita nākamajā nedēļā ir jāpiešķir alternatīva atpūtas diena vai atbilstošs atpūtas laiks.⁶⁶

Minimālo darba algu Grieķijā nosaka valdība. Darba ministrija pēc apspriešanās ar valstu sociālajiem partneriem nosaka galīgo lēmumu par minimālās darba algas apmēru. Minimālā darba alga Grieķijā 2017. gadā ir 683,76 *euro*⁶⁷ mēnesī.

3.9. Horvātija⁶⁸

Horvātijas Darba likumā noteikts, ka normālais darba laiks, tāpat kā Latvijā, ir 40 stundas nedēļā.

⁶⁶ Public Holidays Global: Greece Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.gr/> [aplūkots 24.11.2017.]

⁶⁷ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁶⁸ Predrag Bejaković, Irena Klemenčić: Working life in Croatia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/croatia> [aplūkots 24.11.2017.]

Virsstundu darbs ir atļauts nepārvaramas varas apstākļos, ārkārtas darba apjoma palielināšanās gadījumos un citos līdzīgos gadījumos, kad ir steidzama nepieciešamība, bet tikai ar pušu savstarpēju vienošanos. Būtiska atšķirība ir Latvijas regulējumā, kas nenosaka pušu vienošanās nepieciešamību iepriekš minētajos apstākļos, bet pat nosaka darba devēja tiesības nodarbināt darbinieku šajos apstākļos bez viņa piekrišanas (Darba likuma 136. panta trešā daļa).

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6, bet lauksaimniecības sektorā no 22 līdz 5. Nakts darbinieks ir darbinieks, kas nakts periodā strādā vismaz 3 stundas. Darba devējam ir pienākums rūpēties par darba organizācijas pielāgošanu darba ņēmējam un nodrošināt, lai drošība un veselības aizsardzība tiktu pielāgota nakts darba veikšanai. Darba devējam ir pienākums nodrošināt nakts darba ņēmējiem veselības pārbaudi pirms viņu nodarbināšanas un pēc tam regulāri.

Horvātijas likumdošanā noteikts, ka darbiniekam ir tiesības uz paaugstinātu algu par virsstundu darbu, nakts darbu, darbu svētdienās un svētku dienās, bet konkrēts apmērs likumā nav noteikts.⁶⁹ No tā izriet, ka par atlīdzības apmēru par darba veikšanu šajās dienās tiek atrunāts darba līgumā. Līdz ar to netiek pilnībā aizsargātas darbinieku intereses, jo likums nenosaka minimālo atlīdzības apmēru par darba veikšanu konkrētajos apstākļos, kā to paredz Latvijas regulējums.

Horvātijā minimālā darba alga ir noteikta likumā saskaņā ar Minimālās algas likumu un Lēmumu par minimālo algu. Aprēķinot minimālo algu, tiek ņemts vērā ikmēneša nabadzības riska sliekšnis vienai personai piederošai mājsaimniecībai, kopējā iedzīvotāju skaita koeficients, kopējais mājsaimniecību skaits, ekonomiski aktīvo darba ņēmēju kopējā skaita koeficients un patēriņa preču cenu vidējā indeksa izmaiņas. Pēdējos divos gados minimālās algas līmeni vienpusēji noteica valdība.

2017. gadā Horvātijā minimālā darba alga ir 433,35 *euro*⁷⁰ mēnesī.

3.10. Igaunija⁷¹

Tāpat kā lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu likumā noteiktais normālais darba laiks ir 40 stundas nedēļā.

⁶⁹ Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava: Information for workers posted to work in the Republic of Croatia. Pieejams: <http://www.mrms.hr/posting/posted-workers/> [aplūkots 24.11.2017.]

⁷⁰ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁷¹ Ingel Kadarik, Mārt Masso: Working life in Estonia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia> [aplūkots 24.11.2017.]

Darba devējs var pieprasīt, lai darbinieks strādātu virsstundas sakarā ar neparedzētiem apstākļiem, kas saistīti ar darba devēju vai tā darbību, jo īpaši, lai novērstu kaitējumu. Tiesību akti izslēdz virsstundu darbu, ja tas var kaitēt darbinieku veselībai. Par virsstundām maksājama piemaksa 50 procentu apmērā, kas ir uz pusi mazāka nekā to paredz Latvijas likums.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Piemaksa par nakts darbu ir 25 procenti un tā ir divreiz mazāka nekā Latvijas likumā noteiktā. Puses var vienoties arī par kompensāciju, kas izteikta papildus atpūtas laika veidā.

Par darba veikšanu svētku dienās darbiniekam tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā⁷², kas ir tādā pašā apmērā kā Latvijas likumā noteiktā.

Minimālā darba alga tiek apspriesta ar valsts sociālajiem partneriem (Igaunijas Arodbiedrību konfederāciju un Igaunijas Darba devēju konfederāciju) un tad stājas spēkā ar valdības lēmumu.

2017. gadā minimālā darba alga Igaunijā ir 470 *euro*⁷³ mēnesī.

3.11. Itālija⁷⁴

Normālais darba laiks Itālijā ir 40 stundas nedēļā, kas ir tāds pats kā Latvijā.

Virsstundu darbs izmantojams ierobežoti, ja rodas ārkārtēji tehniski vai ar ražošanu saistīti apstākļi. Par virsstundām tiek maksātas piemaksas ne mazāk kā 10 procentu apmērā⁷⁵. Katrs uzņēmums var izveidot savu virsstundu regulējumu, lai labāk pārvaldītu darba laiku uzņēmumā. Šim regulējumam salīdzinājumā ar Latvijas regulējumu ir negatīva iezīme, jo piemaksas apmērs ir 10 reizes mazāks nekā Latvijā.

Piemaksas apmērs liecina par to, vai likumdevējs ir vēlējis motivēt darbiniekus virsstundu veikšanai. Itālijā acīmredzami virsstundu regulējums nav motivējošs, jo piemaksa par virsstundu veikšanu ir zema, līdz ar to arī darbinieku vēlme strādāt virsstundas nav izteikta. Tā vietā likumdevējs netieši aicina darbiniekus neuzņemties virsstundu darbu, bet atvēlēt laiku savu interešu īstenošanai. Latvijas regulējums katrā ziņā ir darbinieka interešu aizsargājošs, jo nosaka piemaksu par virsstundu veikšanu ne mazāk kā 100 procentu apmērā.

⁷² Labour Inspectorate: Applicable working conditions. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/the-labour-inspectorate/posted-workers/applicable-working-conditions/> [aplūkots 24.11.2017.]

⁷³ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁷⁴ Michele Faioli, Anna Arca Sedda: Working life in Italy. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy> [aplūkots 25.11.2017.]

⁷⁵ Aldo De Matteis, Paola Accardo, Giovanni Mammone: National Labour Law Profile: Italy. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang-en/index.htm [aplūkots 25.11.2017.]

Vienlaicīgi arī motivējot darbiniekus uzņemties virsstundu darbu, ja tas nepieciešams darba devēja interešu nodrošināšanai vai paša darbinieka kaut vai finansiālā stāvokļa uzlabošanai pie apstākļiem, ka darba apjoms ir ievērojams un darba devējam nav iebildumu maksāt vismaz likumā noteikto piemaksas apmēru.

Nakts darbs ir laika posms no 22 līdz 5 un nakts darbiniekam tajā ir jābūt nodarbinātam vismaz 3 stundas. Piemaksas apmērs nosakāms darba līgumā. Šajā ziņā Latvijas likumdevējs ir nodrošinājis nakts darbiniekus ar noteikto minimālos piemaksas apmēru, ko jebkurā gadījumā saņem katrs darbinieks.

Tāpat kā Latvijā, par darbu svētku dienās Itālijā darbinieks saņem piemaksu 100 procentu apmērā no stundas likmes.⁷⁶

Itālijas tiesību aktos nav paredzēta minimālā alga. Minimālā alga tiek noteikta koplīgumos, kas regulē obligātos standartus konkrētai nozarei. Ja darba devējs un darbinieks nav vienojušies par minimālo algu, to var noteikt tiesa, ievērojot precedentus un praksi, kas konstatēta līdzīgās nozarēs.

3.12. Īrija⁷⁷

Publiskajā sektorā minimālais darba nedēļas ilgums ir 37 stundas, bet kopumā maksimālais darba nedēļas ilgums nedrīkst pārsniegt 48 stundas. Interesanti, ka Īrijas regulējums paredz minimālo darba nedēļas ilgumu, kas ir atšķirība no pārējām Eiropas Savienības dalībvalstīm.

Likumdošanā nav noteikts virsstundu regulējums, līdz ar to nav arī darba devēja pienākums maksāt par virsstundām. Nepieciešamības gadījumā piemaksu apmērs par virsstundām detalizēti tiek atrunāts darba līgumā vai koplīgumā. Kopējā likme par pirmajām virsstundām ir 50 procenti, kas ir 2 reizes mazāka nekā Latvijā noteiktā.

Nakts darba laiks ir no 24 līdz 7 un nakts darbinieks ir tas, kurš tajā strādā vismaz 3 stundas. Pretēji Latvijas likumā noteiktajai darbinieka aizsardzībai saņemt ne mazāku piemaksu kā 50 procentu apmērā, Īrijas likumdošana šādas piemaksas neregulē un tās ir atkarīgas no noslēgtā darba līguma⁷⁸.

⁷⁶ Public Holidays Global: Italy Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.it/> [aplūkots 25.11.2017.]

⁷⁷ Andy Prendergast, Roisin Farrelly: Working life in Ireland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland> [aplūkots 24.11.2017.]

⁷⁸ Citizens Information: Night work. Pieejams: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/hours_of_work/night_work.html [aplūkots 24.11.2017.]

Attiecībā uz darbu brīvdienās ir regulējums, kas nosaka, ka, strādājot svētdienā, darbiniekam ir tiesības uz papildu samaksu, par ko vienojas darba devējs un darbinieks. Ja starp darba devēju un darbinieku nav vienošanās par papildu samaksu, darba devējam ir jāsniedz darbiniekam vismaz viens no šiem: pienācīgs pabalsts, pienācīgs darba samaksas pieaugums vai pienācīgi apmaksāts laiks, neveicot darba pienākumus.

Par darbu svētku dienā darbiniekam ir tiesības saņemt ikmēneša atalgojumu, kā arī piemaksu, kas atkarīga no svētku dienas veida.⁷⁹

Minimālās darba algas apmērs ir noteikts likumā. Pirms apmēra noteikšanas atbildīgā komisija iesniedz ministram ieteikumus par optimālo apmēru. Mērķis ir noteikt taisnīgu un ilgtspējīgu minimālo algu un, ja nepieciešams, pakāpeniski pielāgot un laika gaitā pakāpeniski palielināt, lai palīdzētu tik daudziem zemu atalgotiem darba ņēmējiem, cik tas praktiski iespējams, neradot būtiskas nelabvēlīgas sekas attiecībā uz nodarbinātību vai konkurētspēju.

2017. gadā minimālā darba alga Īrijā ir 1563,25 *euro*⁸⁰ mēnesī.

3.13. Kipra⁸¹

Tāpat kā Latvijā, Kiprā normālais darba laiks ir 40 stundas nedēļā.

Virsstundu regulējums nosaka, ka kopējais darba nedēļas ilgums kopā ar virsstundām ir 48 stundas. Virsstundas tiek regulētas darba koplīgumos vai, ja tāda nav, darba līgumā. Līdz ar to likumā nav paredzēts konkrēts piemaksu apmērs par veiktajām virsstundām. Tas, salīdzinājumā ar Latvijas likumu, negatīvi ietekmē darbinieku tiesības saņemt pienācīgu atlīdzību par veiktajām virsstundām.

Nakts darba laiks ir no 23 līdz 6 un nakts darbinieks ir tas, kurš tajā strādā vismaz 3 stundas.

Kiprā noteikta tāda pati kārtība piemaksu izmaksai par darbu svētku dienā kā Latvijā un tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā.⁸²

Kiprā nav noteikta minimālā darba alga nacionālā līmenī, bet tā ir noteikta konkrētām profesiju grupām, piemēram, tirdzniecībā, veselības aprūpē, apsardzē u.c.

⁷⁹ Employment Rights Ireland: Summary of Statutory Leave Entitlements in Ireland-a Quick and Easy Guide. Pieejams: <https://employmentrightsireland.com/tag/public-holidays/> [aplūkots 24.11.2017.]

⁸⁰ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁸¹ Pavlos Kalosinatos: Working life in Cyprus. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/cyprus> [aplūkots 24.11.2017.]

⁸² Public Holidays Global: Cyprus Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.eu/cyprus/> [aplūkots 24.11.2017.]

3.14. Lietuva⁸³

Arī Lietuvas Darba kodekss tāpat kā Latvijas Darba likums paredz, ka darba nedēļas ilgums nedrīkst pārsniegt 40 stundas.

Virsstundas ir atļautas tikai izņēmuma gadījumos, kuri noteikti Darba kodeksā. Pārējos gadījumos virsstundas ir atļautas, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā. Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 4 stundas divās secīgās dienās. Par virsstundām ir jāmaksā piemaksa vismaz 50 procentu apmērā, kas ir divas reizes mazāka nekā Latvijā noteiktā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6 un šajā periodā ir jābūt nostrādātām vismaz 3 stundām. Nakts darba ilgums nedrīkst pārsniegt 7 stundas, izņemot likumā noteiktus gadījumus, piemēram, lai turpinātu ražošanu. Par nakts darbu maksājama piemaksa vismaz 50 procentu apmērā un tās apmērs ir tāds pats kā Latvijā. Interesanti, ka piemaksa 50 procentu apmērā par nakts darbu ir tikai Latvijā un Lietuvā. Līdz ar to tikai divas no visām Eiropas Savienības dalībvalstīm uzskatāmi aizsargā nakts darbinieka intereses saņemot atbilstošu atlīdzību par veikto darbu nakts laikā.

Svētku dienās veikts darbs, tāpat kā Latvijā, tiek atlīdzināts ar piemaksu vismaz 100 procentu apmērā.⁸⁴

Lietuvā minimālo darba algu nosaka valdība pēc Trīspusējās padomes ieteikuma. 2017. gadā minimālās mēneša darba algas apmērs Lietuvā ir 380 *euro*⁸⁵. Un tā ir vienīgā valsts Eiropas Savienībā, kurā minimālā darba alga ir tāda pati kā Latvijā.

3.15. Luksemburga⁸⁶

Normālais darba laiks Luksemburgā saskaņā ar Darba kodeksu ir tāds pats kā Latvijas Darba likumā noteiktais un tas ir 40 stundas nedēļā.

Ja darbinieks strādā virsstundas, viņa darba laiks nedrīkst pārsniegt 48 stundas nedēļā. Darba devējam ir pienākums paziņot attiecīgajai iestādei, ja uzņēmumā kāds darbinieks tiek nodarbināts virsstundās. Darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam 1,5 stundas

⁸³Inga Blaziene, Rasa Zabarauskaite: Working life in Lithuania. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania> [aplūkots 24.11.2017.]

⁸⁴Tomas Davulis: National Labour Law Profile: Lithuania. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm [aplūkots 24.11.2017.]

⁸⁵ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁸⁶ Vassil Kirov, Adrien Thomas, Frédéric Turlan: Working life in Luxembourg. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/luxembourg> [aplūkots 24.11.2017.]

kompensējoša atvaļinājuma par katru nostrādāto virsstundu. Izņēmuma kārtā darbiniekam var tikt maksāta piemaksa 40 procentu apmērā. Bet katrā ziņā kompensācijas veidu par virsstundām izvēlas darba devējs.

Ja salīdzina Luksemburgas piemaksu apmēru par virsstundām ar Latvijas piemaksu, kas nosaka piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā, redzams, ka Latvijas regulējums ir vairāk darbinieka interešu aizsargājošs. Bet, ņemot vērā to, ka parastā kārtībā Luksemburgā par virsstundām tomēr tiek piešķirts atvaļinājums, salīdzināt ar Latvijas regulējumu nav iespējams.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Darba devējam ir jānodrošina, ka nakts darba laiks nepārsniedz 8 stundas diennaktī. Darba devējam par nakts darbu ir jāmaksā piemaksa vismaz 15 procentu apmērā, ja ir koplīgums, vai 25 procentu apmērā no pulksten 1 naktī par darbu viesnīcās un ēdināšanas nozarē. Salīdzinot ar Latvijas regulējumu, kas nosaka piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā, Luksemburgas regulējums nakts darbinieka intereses neaizsargā pietiekamā apjomā.

Darbs svētdienās ir aizliegts, bet tas ir atļauts noteiktām darbinieku kategorijām noteiktās nozarēs un konkrētiem uzdevumiem, kurus nav iespējams veikt nedēļas laikā. Darba devējam ir jānosūta paziņojums Darba inspekcijai. Katru reizi, kad darbinieks strādā svētdienā, darba devējam viņam ir jāpiešķir piemaksa 70 procentu apmērā par katru nostrādāto stundu. Šis regulējums atšķirībā no Latvijā noteiktā regulējuma, kas nosaka darbiniekam piešķirt atpūtu citā nedēļas dienā, ir īpaši labvēlīgs darbiniekam, jo nosaka viņa tiesības saņemt pienācīgu atalgojumu par darba veikšanu svētdienā.

Tāpat kā Latvijā, arī Luksemburgā par darba veikšanu svētku dienā tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā.⁸⁷

Luksemburgā algu indeksācijas mehānisms nozīmē, ka algas tiek koriģētas atbilstoši dzīves dārdzības līmenim. Attiecīgi algu aprēķinam tiek piemērota tāda pati proporcija, kādā palielinās patēriņa cenu indekss. Minimālā darba alga 2017. gadā ir 1998,59 *euro* mēnesī.

3.16. Malta⁸⁸

Tāpat kā Latvijas Darba likums, Maltas Nodarbinātības un darba attiecību likums nosaka normālo darba nedēļas ilgumu 40 stundas.

⁸⁷ EURES, the European Job Mobility Portal / Expatica: Labour law in Luxembourg: Working time and leave. Pieejams: https://www.expatica.com/lu/employment/Labour-law-in-Luxembourg-Working-time-and-leave_104488.html [aplūkots 24.11.2017.]

⁸⁸ Louis Grech: Working life in Malta. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/malta> [aplūkots 24.11.2017.]

Par virsstundām tiek maksāta piemaksa 50 procentu apmērā, kas ir divas reizes mazāka nekā Latvijā noteiktā piemaksa 100 procentu apmērā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Nakts darbinieks ir tas, kurš šajā periodā strādā vismaz 3 stundas. Likums nenosaka piemaksas par nakts darba veikšanu. Un tas tāpat kā Apvienotajā Karalistē (skat.3.1. apakšnodaļu) ir pretēji darbinieka interesēm.

Atsevišķās nozarēs, veicot darbu svētdienā, darbiniekam ir tiesības saņemt piemaksu 100 procentu apmērā. Šī ir būtiska Latvijas regulējuma nepilnība, jo tas nenosaka piemaksas par darba veikšanu svētdienā. Līdz ar to Maltas regulējums attiecībā uz piemaksām par darbu svētdienā ir uzskatāms par īpaši labvēlīgu darbinieka interešu aizsargmehānismu, atšķirībā no Latvijas, kur šāds mehānisms nav noteikts vispār.

Regulējums nenosaka piemaksu apmēru par darba veikšanu svētku dienā, tas ietverams darba līgumā. Maltas likumdevējs, nenosakot likumā minimālo piemaksas apmēru par darba veikšanu svētku dienā, rīkojies pretēji darbinieku interesēm, jo atstājis darba devēja ziņā noteikt šīs piemaksas apmēru. Darba devēji regulējuma neesamību var izmantot savā labā, nosakot piemaksu apmēru, kas pietiekami nekompensē darbiniekam nostrādāto laiku svētku dienā.

Minimālā darba alga tiek noteikta papildu likumdošanā, respektīvi, tās noteikšanai ir konkrēta kārtība, kas atrunāta tiesību aktos. Minimālo algu nosaka saskaņā ar dzīves dārdzības koeficientu un inflācijas līmeni iepriekšējos 12 mēnešos. 2017. gadā minimālās darba algas apmērs ir 735,63 *euro*⁸⁹ mēnesī.

3.17. Nīderlande⁹⁰

Atšķirībā no Latvijas regulējuma, Nīderlandē darba nedēļas ilgums tiek noteikts koplīgumos un tas parasti ir 37,5 stundas nedēļā. Līdz ar to arī Nīderlande ir viena no Eiropas Savienības dalībvalstīm, kurā darba ilgums nedēļas ietvaros ir mazāks par 40 stundām.

Likumdošanā virsstundas nav regulētas.

Nakts darba laiks ir darbs, kas veikts vismaz vienu stundu periodā no 24 līdz 6.

Noteikumi par virsstundām, nakts darbu, darbu svētku dienās un to piemaksu apmēriem ir noteikti lielākajā daļā koplīgumu. Salīdzinājumā ar Latvijas likumā iekļauto kārtību, Nīderlandes regulējuma neesamība nenodrošina darbinieku pilnīgu aizsardzību, jo nav noteikts minimālais piemaksas apmērs, kāds darba devējam būtu jāizmaksā darbiniekam.

⁸⁹ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 24.11.2017.]

⁹⁰Robbert van het Kaar: Working life in Netherlands. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands> [aplūkots 25.11.2017.]

Minimālā darba alga ir noteikta likumā un tā ir balstīta uz algas attīstību koplīgumos. Minimālās darba algas apmērs atšķiras atkarībā no darbinieka vecuma kategorijas. Koplīgumos ietvertais minimālās darba algas apmērs parasti ir augstāks nekā likumā noteiktais. 2017. gadā minimālā darba alga ir 1551,60 *euro*⁹¹ mēnesī.

3.18. Polija⁹²

Tāds pats regulējums kā Latvijā noteikts arī Polijā – normālais darba nedēļas ilgums ir 40 stundas nedēļā un ieskaitot virsstundas nedēļas darba ilgums nedrīkst pārsniegt 48 stundas.

Kompensācija par virsstundu darbu var tikt noteikta naudas izteiksmes veidā vai atvaļinājuma veidā. Piemaksa 100 procentu apmērā tiek maksāta par virsstundu darbu naktī, svētdienās un svētku dienās un darbinieka atvaļinājuma laikā. Pārējos gadījumos piemaksas apmērs ir 50 procenti. Polijas regulējums, atšķirībā no Latvijas, nosaka konkrētu piemaksu apmēru atkarībā no virsstundu veikšanas konkrētā periodā.

Nakts darba laiks ir no 21 līdz 7 un darbinieks, kas tajā strādā vismaz 3 stundas, ir uzskatāms par nakts darba veicēju. Piemaksas apmērs par nakts darbu ir 20 procenti.⁹³ Latvijas regulējums nosakot piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā ir pietiekami darbinieku interešu aizsargājošs salīdzinājumā ar Polijas regulējumu.

Darbs svētdienās un svētku dienās ir pieļaujams tikai izņēmuma gadījumos: darba organizācijas dēļ, sakarā ar darba raksturu, darba devēju īpašo vajadzību dēļ vai sabiedrības vajadzību nodrošināšanai. Kā kompensācija par darba veikšanu svētdienā vai svētku dienā tiek nodrošināta atvaļinājuma diena.

Minimālā darba alga ir noteikta likumdošanā. To nosaka Sociālā padome, pamatojoties uz valdības iesniegtajiem priekšlikumiem. Padomes un valdības lēmumam jābūt vienbalsīgam attiecībā uz minimālās algas apmēru. Valdības ierosinātais apmērs nedrīkst būt mazāks par spēkā esošo minimālās darba algas apmēru, kas koriģēts atbilstoši patēriņa cenu indeksa prognozei nākamajam gadam. Ja spēkā esošā minimālā darba alga ir zemāka par 50 procentiem no valsts vidējās algas, nākamā gada piedāvātā alga ir jāpalielina par divām trešdaļām no prognozētā iekšzemes kopprodukta procentuālā pieauguma turpmākajiem 12 mēnešiem. Ja Sociālā padome nespēj panākt vienprātību minimālās darba algas noteikšanā, valdība pieņem lēmumu vienpusēji.

⁹¹ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹² Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki: Working life in Poland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹³ Polish Investment and Trade Agency: Polish Labor law regulations. Pieejams: <https://www.paih.gov.pl/polish-law/labour-regulations#> [aplūkots 25.11.2017.]

Minimālās darba algas apmērs Polijā 2017. gadā ir 453,48 *euro*⁹⁴ mēnesī.

3.19. Portugāle⁹⁵

Portugālē tāpat kā Latvijā un lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu darba nedēļas ilgums noteikts 40 stundas.

Virsstundu ilgums tāpat kā Latvijā nedrīkst pārsniegt 8 stundas nedēļā. Par pirmo virsstundu tiek maksāta piemaksa 25 procentu apmērā un par katru nākamo virsstundu – 37,5 procenti. Ja virsstundas tiek veiktas nedēļas atpūtas dienā vai svētku dienā, piemaksas apmērs ir 50 procenti.⁹⁶ Lai arī regulējums konkrēti izdala piemaksas apmēru atkarībā no dienas veida, tomēr Latvijas regulējums darbiniekam ir labvēlīgāks, jo jebkurā gadījumā piešķir piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 7 un tam ir jābūt veiktam vismaz 3 stundas. Piemaksa par nakts darbu ir 25 procentu apmērā. Vai arī darbiniekam piemaksas vietā var tikt samazināts darba laiks, ja tas darba pienākumus veic arī dienas laikā.⁹⁷ Piemaksas apmērs ir divas reizes mazāks nekā Latvijā noteiktais.

Par darba veikšanu svētku dienā darbinieks pēc darba devēja izvēles saņem apmaksātu atvaļinājuma dienu vai piemaksu 50 procentu apmērā⁹⁸, kas nav uzskatāms par pietiekami kompensējošu apmēru, ja salīdzina ar Latvijā noteikto ne mazāk kā 100 procentu piemaksu.

Minimālo darba algu nosaka valdība pēc konsultēšanās ar sociālajiem partneriem. Nav kritēriju minimālās algas apmēra noteikšanai. 2017. gadā tās apmērs ir 649,83 *euro*⁹⁹ mēnesī.

⁹⁴ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹⁵ Heloísa Perista, Maria da Paz Campos Lima, Paula Carrilho: Working life in Portugal. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/portugal> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹⁶ aicep Portugal Global: Portugal-Labour System. Pieejams: <http://www.portugalglobal.pt/EN/Biblioteca/Documents/PortugalSistemaLaboralIngles.pdf> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹⁷ Ibid.

⁹⁸ aicep Portugal Global: Portugal-Labour System. Pieejams: <http://www.portugalglobal.pt/EN/Biblioteca/Documents/PortugalSistemaLaboralIngles.pdf> [aplūkots 25.11.2017.]

⁹⁹ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

3.20. Rumānija¹⁰⁰

Normālais darba laiks ir 40 stundas nedēļā, kas ir tāds pats kā lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu.

Virsstundas tiek kompensētas ar brīvām stundām, ja kopš to veikšanas nav pagājušas vairāk kā 60 dienas. Ja kompensēšana ar brīvām stundām 60 dienu laikā nav iespējama, par virsstundām tiek maksāta piemaksa naudas izteiksmē. Piemaksas apmēru par virsstundām nosaka koplīgums vai darba līgums, bet tās apmērs nedrīkst būt mazāks par 75 procentiem. Rumānija ir viena no valstīm Eiropas Savienībā, kur piemaksas apmērs par virsstundām ir tuvu 100 procentiem, kā noteikts Latvijā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Darba ņēmējs tiek uzskatīts par nakts darba veicēju, ja darba ilgums minētajā laika periodā ir vismaz 3 stundas vai viņš to minētajā laika periodā veic vismaz 30 procentu apmērā no sava kopējā darba laika. Darba kodekss paredz divus atlīdzības veidus par nakts darba veikšanu: darba laika saīsināšana par stundu vai piemaksa 15 procentu apmērā. Latvijas regulējums paredz darba laika saīsināšanu par stundu jebkurā gadījumā, līdz ar to Rumānijas regulējums ir nelabvēlīgāks darbiniekam, jo liek viņam izvēlēties starp darba laika saīsināšanu un piemaksu, kuras apmērs ir nepienācīgs nakts darba veicējam.

Līdzīgi kā Latvijā nedēļas atpūtas dienas ir noteikts divu dienu pēc kārtas laika posms, parasti sestdiena un svētdiena. Ja atpūtas dienās jāveic darbs, lai nodrošinātu sabiedrības intereses, atpūtas dienas var tikt noteiktas arī citās dienās. Tādā gadījumā darbiniekam ir tiesības saņemt piemaksu, kas noteikta koplīgumā vai darba līgumā.

Par darba veikšanu svētku dienā darbiniekam pienākas atvaļinājuma laiks. Ja nav iespējams piešķirt atvaļinājuma laiku, tad tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā.¹⁰¹

Minimālo darba algu nosaka valdība pēc konsultēšanās ar sociālajiem partneriem. 2017. gadā tās apmērs ir 275,39 *euro*¹⁰² mēnesī. Rumānija ir viena no divām Eiropas Savienības dalībvalstīm, kurā minimālā darba alga ir zemākā nekā Latvijā.

¹⁰⁰Victoria Stoiciu: Working life in Romania. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰¹ Labour Code of Romania [Rumānijas Darba kodekss]. Pieejams: www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/ [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰² Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

3.21. Slovākija¹⁰³

Darba nedēļas ilgums ir 40 stundas, kas tāds pats noteikts arī Latvijā.

Darba nedēļas ilgums, ieskaitot virsstundas, nedrīkst pārsniegt 48 stundas. Par virsstundām maksājama piemaksa vismaz 25 procentu apmērā, kas ir 4 reizes mazāka nekā Latvijā noteiktā. Virsstundu apmaksas kārtība sīkāk tiek atrunāta darba koplīgumā.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6 un darba ņēmējam, lai iegūtu nakts darba ņēmēja statusu, šajā periodā ir jāstrādā vismaz 3 stundas. Pēc kompetentās iestādes pieprasījuma, darba devējam ir jāsniedz informācija par darbiniekiem, kuri nodarbināti nakts laikā. Par nakts darba veikšanu maksājama piemaksa vismaz 20 procentu apmērā, kuras apmērs, salīdzinājumā ar Latvijā noteikto, ir nepietiekošs, lai pienācīgi kompensētu darbiniekam veikto darbu nakts laikā.

Slovākijas Darba kodekss ļauj veikt darbu brīvdienās, bet darbiniekam nedēļā katrā ziņā jānodrošina divas atpūtas dienas pēc kārtas. Piemaksa par darbu sestdienā vai svētdienā nav obligāta, bet to var ietvert darba koplīgumā. Ja sestdienā vai svētdienā, kurā tiek nodarbināts darbinieks, ir svētku diena, darbiniekam ir tiesības saņemt piemaksu 50 procentu apmērā. No minētā izriet, ka piemaksa par darbu svētku dienā attiecināma tikai uz gadījumiem, kad svētku diena iekrīt sestdienā vai svētdienā, parējās svētku dienās, kuras iekrīt darba dienās, piemaksa netiek maksāta. Līdz ar to Slovākijas regulējums neparedz pietiekošu darbinieku aizsardzību.

Par minimālās darba algas līmeni vienojas sociālie partneri. Ja vienošanās netiek panākta, minimālās algas līmeni ierosina attiecīga ministrija. Valdība ņem vērā ministrijas ierosinājumu, apsver un pieņem gala lēmumu. 2017. gadā minimālās darba algas apmērs ir 435 *euro*¹⁰⁴ mēnesī.

3.22. Slovēnija¹⁰⁵

Darba nedēļas ilgums ir 40 stundas, bet tas nedrīkst būt īsāks par 36 stundām. Interesanti, ka Slovēnijas likums paredz arī minimālo darba nedēļas ilgumu, kas citās dalībvalstīs nav paredzēts.

¹⁰³Ludovit Cziria: Working life in Slovakia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰⁴ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰⁵Aleksandra Kanjuo Mrčela: Working life in Slovenia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia> [aplūkots 25.11.2017.]

Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 8 stundas nedēļā. Bet darba dienas ilgums nedrīkst pārsniegt 10 stundas. Izņēmuma gadījumos darbiniekam ir pienākums strādāt virsstundas pēc darba devēja pieprasījuma.

Nakts darba laiks ir no 23 līdz 6.

Likums neparedz piemaksu regulējumu attiecībā uz virsstundām, nakts darbu un darbu brīvdienās. Piemaksas apmērs tiek noteikts darba koplīgumā konkrētai darbības nozarei.¹⁰⁶ Līdz ar to likumdevējs neaizsargā darbiniekus un viņu tiesības saņemt pienācīgu atlīdzību par darba veikšanu minētajos apstākļos.

Minimālo darba algu aprēķina saskaņā ar likumu, pamatojoties uz inflācijas datiem. Likumā noteikts, ka minimālo algu katru gadu koriģē atbilstoši patēriņa cenu pieaugumam. Minimālā darba alga 2017. gadā ir 804,96 *euro*¹⁰⁷ mēnesī.

3.23. Somija¹⁰⁸

Tāpat kā lielākajā daļā Eiropas Savienības dalībvalstu, arī Somijā normālais darba laiks noteikts 40 stundas nedēļā.

Virsstundu regulējums nosaka, ka maksimālais virsstundu skaits četrus mēnešu periodā nedrīkst pārsniegt 138 stundas, bet gada laikā – nedrīkst pārsniegt 250 stundas. Piemaksa par virsstundām var būt noteikta kā atpūtas laiks normālajā darba laikā vai naudas izteiksmē. Naudas izteiksmē piemaksu apmērs ir mainīgs – par pirmajām divām virsstundām tiek maksāta piemaksa 50 procentu apmērā, bet par nākamajām 100 procentu apmērā. Latvijas, tāpat kā visu citu Eiropas Savienības dalībvalstu, regulējums neparedz mainīgu virsstundu apmēru atkarībā no nostrādāto virsstundu skaita.

Nakts darba laiks ir no 23 līdz 6 un darbam tajā jābūt veiktam vismaz 3 stundas. Likums nenosaka piemaksas par nakts darba veikšanu, bet to apmērs tiek noteikts koplīgumos.¹⁰⁹

Darbiniekam var pieprasīt strādāt svētdienās vai svētku dienās, jo to prasa darba raksturs vai par to ir attiecīga vienošanās. Piemaksa par darbu šajās dienās ir 100 procentu apmērā. Somija atšķirībā no Latvijas noteikusi arī piemaksu par darbu svētdienā, kas nodrošina darbinieku interešu aizsardzību.

¹⁰⁶Ministry of Public Administration: Working hours in Slovenia. Pieejams: <http://eugo.gov.si/en/running/employees/working-hours/> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰⁷ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰⁸ Maija Kaartinen, Lisa Tönnies Lönnroos, Anna Savolainen: Working life in Finland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland> [aplūkots 25.11.2017.]

¹⁰⁹ Ministry of Employment and the Economy, Finland: Working Hours Act (605/1996). Pieejams: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605.pdf> [aplūkots 25.11.2017.]

Somijā nav likumā noteiktās minimālās algas, bet *de facto* minimālās algas apmēru katrai nozarei nosaka koplīgumi.

3.24. Spānija¹¹⁰

Normālā darba laika ilgums, tāpat kā Latvijā, ir 40 stundas nedēļā.

Saskaņā ar likumu maksimālais darba dienas ilgums ir 9 stundas, ja vien darba devējs un darbinieks nav vienojušies par citu laiku. Koplīgumos var noteikt virsstundu papildu ilgumu līdz 80 stundām gadā. Par virsstundām tiek atlīdzināts ar attiecīgu apmaksātu atvaļinājumu¹¹¹ atšķirībā no Latvijas, kas paredz piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā.

Laika periods no 22 līdz 6 ir uzskatāms par nakts darba laiku. Nakts darbinieks ir persona, kas nakts laikā strādā ne mazāk kā 3 stundas, kā arī persona, kas paredz, ka viņas darba laiks nakts periodā gada griezumā būs ne mazāk kā viena trešdaļa no viņas kopējā darba laika. Par nakts darba kompensēšanu puses vienojas līgumā.¹¹² Bet darba devējam ir jānodrošina nakts darbinieku medicīniskā izmeklēšana. Kompensācijas neiekļaušana likumā ir pretrunā ar darbinieka interesēm, jo darba devējs var nepietiekami novērtēt darbinieku par darba veikšanu nakts laikā.

Minimālo darba algu nosaka likumā, ņemot vērā gada patēriņa cenu indeksu, valsts produktivitātes vidējo rādītāju, darbaspēka ieguldījumu nacionālajā kopienākumā un vispārējo ekonomisko kontekstu. Tomēr tas nenosaka, kā tiek ņemts vērā katrs faktors. 2017. gadā minimālās algas apmērs ir 825,65 *euro*¹¹³ mēnesī.

3.25. Ungārija¹¹⁴

Ungārijā arī normālais darba laiks noteikts 40 stundas nedēļā.

Virsstundu limits gadā ir 250 stundas, kas ar darba koplīgumu var tikt palielināts līdz 300 stundām. Par virsstundu darbu tiek maksāta piemaksa 50 procentu apmērā vai nodrošināts apmaksāts atpūtas laiks. Ja virsstundas tiek veiktas darbinieka atpūtas dienās vai svētku

¹¹⁰ Jessica Duran, Mikel Muñoz-Baroja, Iñigo Isusi: Working life in Spain. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain> [aplūkots 25.11.2017.]

¹¹¹ EURES, the European Job Mobility Portal / Expatica: Spanish labour laws: Working time and leave. Pieejams: https://www.expatica.com/es/employment/Spanish-labour-laws-Working-time-and-leave_104542.html [aplūkots 25.11.2017.]

¹¹² Ibid.

¹¹³ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 25.11.2017.]

¹¹⁴ Ambrus Kiss, Pál Belyó, Annamária Kunert, Máté Komiljovics, Károly György: Working life in Hungary. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary> [aplūkots 27.11.2017.]

dienās, tiek maksāta piemaksa 100 procentu apmērā vai piemaksa 50 procentu apmērā, ja darbiniekam piešķirts apmaksāts atpūtas laiks.

Nakts darba laiks ir no 22 līdz 6. Darbiniekam, kas veic darbu nakts laikā, ir tiesības saņemt piemaksu 15 procentu apmērā, ja veicamā darba ilgums nakts periodā pārsniedz vienu stundu.¹¹⁵ Vērtējot Latvijas likumu, darbiniekam ir jānostrādā nakts laikā vismaz 2 stundas, lai saņemtu piemaksu par nakts darbu, tāpēc no šīs puses Ungārijas regulējums ir darbiniekam vairāk pretimnākošs. Bet, salīdzinot piemaksu apmēru par nakts darbu, Latvijas regulējums jebkurā gadījumā ir darbinieka interešu vairāk aizsargājošs, jo tā apmērs ir 50 procenti, nevis tikai 15 procenti.

Par darbu svētdienās tiek maksāta piemaksa 50 procentu apmērā, bet par darbu svētku dienās, tāpat kā Latvijā – 100 procentu apmērā.

Minimālo darba algu nosaka valdība pēc konsultēšanās ar Valsts ekonomikas un sociālo lietu padomi. Pirms šīs konsultēšanās valdība konsultējas arī ar privātā sektora sociālajiem partneriem. Minimālā darba alga 2017. gadā ir 411,52 *euro*¹¹⁶ mēnesī.

3.26. Vācija¹¹⁷

Darba dienas ilgums nedrīkst pārsniegt 8 stundas dienā, t.i., 40 stundas nedēļā. Šāds nedēļas ilgums noteikts arī Latvijā.

Virsstundas likumdošanā nav regulētas. Saskaņā ar likumu darba devējam nav tiesību pieprasīt virsstundu darbu, ja vien tas nav vajadzīgs steidzamām ārkārtējām uzņēmējdarbības vajadzībām vai ja atsevišķā darba līgumā nav ietverts īpašs noteikums par virsstundām. Darba laika pagarināšana, kas pārsniedz likumā noteikto normu, ietilpst darba koplīguma slēgšanas jomā un tas nosaka arī atlīdzības veidu un apmēru.

Likumā nakts laiks tiek definēts kā laikposms no 23 līdz 6. Nakts darbs definēts kā jebkurš darbs, kas veikts vismaz divas stundas nakts laikā. Darba ņēmējs ir nakts darba ņēmējs, ja viņš strādā naktī maiņu darba dēļ vai, ja viņš strādā naktī vismaz 48 dienas gadā. Nakts darba ņēmējiem ir tiesības uz medicīnisko pārbaudi pirms darba uzsākšanas un pēc tam ar regulāriem intervāliem, kas nav mazāki par trim gadiem. Atlīdzība par nakts darbu

¹¹⁵ The Hungarian Labor Code: Act I of 2012 on the Labor Code [Ungārijas Darba kodeksa pirmais dokuments]. Pieejams: www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf [aplūkots 27.11.2017.]

¹¹⁶ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 27.11.2017.]

¹¹⁷ Birgit Kraemer: Working life in Germany. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/germany> [aplūkots 27.11.2017.]

nosakāma darba koplīgumā. Ja koplīgumā tas nav ietverts, darba devējam ir jāgarantē nakts darba ņēmējam atbilstošs apmaksāts atvaļinājums vai atbilstoša piemaksa.¹¹⁸

Piemaksu nenoteikšana likumā pietiekami neaizsargā darbinieku intereses, kā to paredz Latvijas likums.

Darbiniekus nedrīkst nodarbināt svētdienās un svētku dienās, bet likumā noteikti izņēmumi, ja darba veikšana šajās dienās tomēr ir nepieciešama. 15 svētdienām gadā ir jābūt brīvām jebkurā gadījumā. Atlīdzība par darba veikšanu svētdienā vai svētku dienā ir noteikta kā atpūtas diena.

Par minimālās algas līmeņa turpmāko pieaugumu spriež Minimālās algas komisija reizi divos gados. Tajā ietilpst trīs arodbiedrības un trīs darba devēju pārstāvji, priekšsēdētājs un divi akadēmiskie eksperti. Visus locekļus uz pieciem gadiem ievēl sociālie partneri. Minimālās algas līmenis nozaru koplīgumos var atšķirties no likumā noteiktās minimālās algas. Likumā noteiktā minimālā darba alga 2017. gadā ir 8,84 *euro*¹¹⁹ stundā.

3.27. Zviedrija¹²⁰

Maksimālais darba nedēļas ilgums Zviedrijā tāpat kā Latvijā noteikts 40 stundas.

Darbiniekam nav atļauts strādāt vairāk par 50 virsstundām mēnesī un 200 virsstundām gadā. Atlīdzība par virsstundām iekļauta darba koplīgumos vai individuālajos darba līgumos un tā noteikta kā atlīdzība naudas izteiksmē vai atlīdzība atvaļinājuma izteiksmē.

Nakts darbs ir laika periodā no 22 līdz 6 un nakts darbiniekam tajā jāveic darbs vismaz 3 stundas vai vienas trešdaļas apmērā no kopējā gada darba laika. Atlīdzība par nakts darbu noteikta darba koplīgumā vai individuālajā līgumā.¹²¹

Darbs brīvdienās likumā nav regulēts, bet tas nozīmē darba veikšanu sestdienā un/vai svētdienā. Tāpat kā par virsstundu darbu un nakts darbu, arī atlīdzība par darba veikšanu brīvdienās tiek noteikta darba koplīgumos vai individuālajos līgumos.

Līdz ar to Zviedrija, tāpat kā Vācija, nenosakot likumā piemaksu apmērus, pietiekami neaizsargā darbinieku intereses, atšķirībā no Latvijas.

¹¹⁸ Hours of Work Act, Germany [Vācijas Darba laika likums]. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm> [aplūkots 27.11.2017.]

¹¹⁹ Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe> [aplūkots 27.11.2017.]

¹²⁰ Michaela Danielsson, Anna-Karin Gustafsson: Working life in Sweden. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden> [aplūkots 27.11.2017.]

¹²¹ Working Hours Act, Sweden [Zviedrijas Darba laika likums]. Pieejams: <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf> [aplūkots 27.11.2017.]

Zviedrijai nav likumā noteiktās minimālās algas. Algas tiek noteiktas pēc sarunām starp sociālajiem partneriem nozaru un vietējā līmenī.

4. KOPSAVILKUMS

Pētījuma rezultātā autore izvirza aizstāvēšanai šādas tēzes:

1. Darba samaksas jēdziens nesaraucjami ir saistīts ar vienlīdzīgas darba samaksas principa ievērošanu, jo tas nosaka, ka vīrieši un sievietes par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu saņem vienādu darba samaksu.
2. Minimālā darba alga ir valsts noteikts minimums ar mērķi nodrošināt personas dzīvesvietas, pārtikas, uztura, apģērba un citu izdevumu segšanu. Tādējādi valsts, nosakot minimālo darba algu, rūpējas par ikviena darbinieka vēlmi tikt nodarbinātam un saņemt par to vismaz likumā noteikto minimālo darba algu.
Tā kā ne likumdevējs, ne Ministru kabinets nav noteicis kritērijus minimālās darba algas apmēra noteikšanai, autore ierosina grozīt Darba likuma 61. panta otro daļu, papildinot to ar otro teikumu šādā redakcijā: „Pirms minimālās darba algas apmēra noteikšanas Ministru kabinets nosaka kritērijus, kuri tiek ņemti par pamatu minimālās mēneša darba algas apmēra noteikšanai, lai šis apmērs būtu samērīgs ar kopējo ekonomisko situāciju valstī”.
3. Atšķirībā no Apvienotās Karalistes, Latvijas likumdošanā ir pozitīvi tas, ka tajā nav paredzēti minimālās darba algas līmeņi atkarībā no darbinieka vecuma, jo būtiski ir vērtēt darbinieka spējas un kvalifikāciju veikt darba pienākumus, nevis vērtēt darbinieka vecuma cenzu.
4. Piemaksas par nakts darba veikšanu regulējuma neesamība Apvienotajā Karalistē ir pretēja darbinieka interesēm, jo viņš nesaņem pienācīgu atlīdzību par to, ka nakts laikā veikta darba dēļ viņam var tikt ietekmēta veselība un traucēts organisma normālais dzīves ritms, kas var novest pie veselības problēmām, kuru risināšanai nepieciešami finanšu līdzekļi.
5. Bulgārijā un Čehijas Republikā par nakts darba veikšanu netiek maksāta piemaksa naudas izteiksmē, bet darbiniekam nakts darba veikšanas laikā tiek nodrošināts ēdiens, kas nav samērīga kompensācija par nakts darba veikšanu, jo nesniedz darbiniekam finansiālu apmierinājumu.
6. Piemaksas apmērs liecina par to, vai likumdevējs ir vēlējies motivēt darbinieku uz papildus darba pienākumu uzņemšanos vai darba pienākumu veikšanu nestandarta apstākļos.
7. Lai stimulētu darba devējus pārdomāt svētdienas darba veikšanas nepieciešamību, autore ierosina grozīt Darba likuma 143. panta trešās daļas otro teikumu, izslēdzot vārdus „piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā”. Kā arī

grozīt Darba likuma 143. panta ceturto daļu, papildinot to aiz vārdiem „piešķirot viņam līdzvērtīgu kompensējošo atpūtu” ar vārdiem „izņemot par darbu svētdienā”.

Bez tam autore ierosina papildināt Darba likuma 68. pantu aiz vārdiem „virsstundu darbu” ar vārdiem „darbu svētdienā”.

8. Prēmēšanas institūtam darba attiecībās ir liela nozīme, līdz ar to katrā uzņēmumā (darba vietā) būtu lietderīgi noteikt prēmiju sistēmu, lai stimulētu darbinieku veikt darbu priekšzīmīgi.

Izmantotās literatūras un avotu saraksts

Literatūra:

1. Centrālās statistikas pārvaldes terminu skaidrojums: Darba samaksa natūrā. Pieejams: <http://www.csb.gov.lv/statistikas-temas/termini/darba-samaksa-natura-38960.html>;
2. LR Finanšu ministrija: Kas jāzina iedzīvotājam? Konvertācija. Pieejams: <http://www.eiro.lv/lv/kas-jazina-iedzivotajam-/konvertacija>;
3. Slaidiņa V., Skultāne I. Darba tiesības. Rīga: Zvaigzne ABC, 2011;
4. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte”. Darba likums ar komentāriem. Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010;
5. aicep Portugal Global: Portugal-Labour System. Pieejams: <http://www.portugalglobal.pt/EN/Biblioteca/Documents/PortugalSistemaLaboralIngles.pdf>;
6. Aldo De Matteis , Paola Accardo, Giovanni Mammone: National Labour Law Profile: Italy. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm;
7. Aleksandra Kanjuo Mrčela: Working life in Slovenia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovenia>;
8. Ambrus Kiss, Pál Belyó, Annamária Kunert, Máté Komiljovics, Károly György: Working life in Hungary. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/hungary>;
9. Andy Prendergast, Roisin Farrelly: Working life in Ireland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland>;
10. Bc. Petr Gola: Labor Law in France. Pieejams: <http://www.cfe-eutax.org/taxation/labor-law/france>;
11. Birgit Kraemer: Working life in Germany. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/germany>;
12. Carsten Jørgensen, Tobias Bühring: Working life in Denmark. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/denmark>;
13. Citizens Information: Night work. Pieejams: http://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/hours_of_work/night_work.html;
14. Claire Evans and Duncan Adam: Working life in United Kingdom. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/united-kingdom>;

15. Ekaterina Markova: Working life in Bulgaria. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/bulgaria;>
16. Employment Rights Ireland: Summary of Statutory Leave Entitlements in Ireland- a Quick and Easy Guide. Pieejams: <https://employmentrightsireland.com/tag/public-holidays/;>
17. EURES, the European Job Mobility Portal / Expatica: Labour law in Luxembourg: Working time and leave. Pieejams: https://www.expatica.com/lu/employment/Labour-law-in-Luxembourg-Working-time-and-leave_104488.html;
18. EURES, the European Job Mobility Portal / Expatica: Spanish labour laws: Working time and leave. Pieejams: https://www.expatica.com/es/employment/Spanish-labour-laws-Working-time-and-leave_104542.html;
19. Georg Schima, Birgit Vogt-Majarek: Employment and employee benefits in Austria: overview. Pieejams: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/5-503-2588?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)
20. GOV.UK: Night working hours. Pieejams: <https://www.gov.uk/night-working-hours;>
21. Heloísa Perista, Maria da Paz Campos Lima, Paula Carrilho: Working life in Portugal. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/portugal;>
22. Inga Blaziene, Rasa Zabarauskaite: Working life in Lithuania. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/lithuania;>
23. Ingel Kadarik, Märt Masso: Working life in Estonia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/estonia;>
24. Jan Czarzasty, Adam Mrozowicki: Working life in Poland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/poland;>
25. Jean Van Oycke and Guy Van Gyes: Working life in Belgium. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium;>
26. Jessica Duran, Mikel Muñoz-Baroja, Iñigo Isusi: Working life in Spain. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/spain;>
27. Labour Inspectorate: Applicable working conditions. Pieejams: <http://ti.ee/en/organisation-contacts/the-labour-inspectorate/posted-workers/applicable-working-conditions/;>
28. Louis Grech: Working life in Malta. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/malta;>

29. Ludovit Cziria: Working life in Slovakia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/slovakia;>
30. Maija Kaartinen, Lisa Tönnés Lönnroos, Anna Savolainen: Working life in Finland. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/finland;>
31. Michaela Danielsson, Anna-Karin Gustafsson: Working life in Sweden. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden;>
32. Michele Faioli, Anna Arca Sedda: Working life in Italy. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/italy;>
33. Mike Berry: Bank holidays: five things employers need to know. Pieejams: <https://www.personneltoday.com/hr/bank-holidays-five-things-employers-need-to-know/;>
34. Ministarstvo rada i mirovinskoga sustava: Information for workers posted to work in the Republic of Croatia. Pieejams: <http://www.mrms.hr/posting/posted-workers/;>
35. Ministry of Employment and the Economy, Finland: Working Hours Act (605/1996). Pieejams: <http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/1996/en19960605.pdf;>
36. Ministry of Public Administration: Working hours in Slovenia. Pieejams: <http://eugo.gov.si/en/running/employees/working-hours/;>
37. M. Krenn, C. Hermann, G. Adam, and B. Allinger: Working life in Austria. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/austria;>
38. Pavlos Kalosinatos: Working life in Cyprus. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/cyprus;>
39. Penny Georgiadou: Working life in Greece. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/greece;>
40. Polish Investment and Trade Agency: Polish Labor law regulations. Pieejams: https://www.paih.gov.pl/polish_law/labour_regulations#;
41. Predrag Bejaković, Irena Klemenčić: Working life in Croatia. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/croatia;>
42. Public Holidays Global: Czech Republic Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.cz/;>
43. Public Holidays Global: Cyprus Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.eu/cyprus/;>
44. Public Holidays Global: Greece Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.gr/;>

45. Public Holidays Global: Italy Public Holidays 2017. Pieejams: <https://publicholidays.it/>;
46. Renata Kyzlinkova, Stepanka Lehmann, Petr Pojer, Sona Veverkova: Working life in Czech Republic. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/czech-republic>;
47. Robbert van het Kaar: Working life in Netherlands. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/netherlands>;
48. Sebastian Schulze-Marmeling, H el ene Tissandier, Fr ed eric Turlan: Working life in France. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/france>;
49. The Federation of International Employers: Monthly minimum wage rates across Europe, Belgium. Pieejams: <https://www.fedee.com/pay-job-evaluation/minimum-wage-rates/>;
50. Tomas Davulis: National Labour Law Profile: Lithuania. Pieejams: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158913/lang--en/index.htm;
51. Trading Economics: Minimum Wages | Europe. Pieejams: <https://tradingeconomics.com/country-list/minimum-wages?continent=europe>;
52. Vassil Kirov, Adrien Thomas, Fr ed eric Turlan: Working life in Luxembourg. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/luxembourg>;
53. Vesela Kabatliyska, Maya Todorova: Employment and employee benefits in Bulgaria: overview. Pieejams: [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/8-503-3652?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true&bhcp=1](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/8-503-3652?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1)
54. Victoria Stoiciu: Working life in Romania. Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/country/romania>

Normatīvie akti:

1. Vispārējā civv kties bu deklarācija. Pieņemta 10.12.1948.;
2. *Konvencija par vienlīdzīgu atl dz ību*. Parakstīta Ņen v  29.06.1951.;
3. L gums par Eiropas Savienības darbību. Parakstīts Romā 25.03.1957.;
4. Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem. Pieņemta 04.11.2003.;
5. Latvijas Republikas Satversme: LV likums. Pieņemts 15.02.1922.;
6. Civillikums: LV likums. Pieņemts 29.01.1937.;
7. Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām: LV likums. Pieņemts 03.10.1990.;
8. Darba likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.;

9. Darba aizsardzības likums: LV likums. Pieņemts 20.06.2001.;
10. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums: LV likums. Pieņemts 01.12.2009.;
11. Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu: Ministru kabineta 2015. gada 24. novembra noteikumi Nr.656;
12. Hours of Work Act, Germany [Vācijas Darba laika likums]. Pieejams: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37814/64928/E94DEU01.htm>;
13. Labour Code of Romania [Rumānijas Darba kodekss]. Pieejams: www.ilo.org/dyn/travail/docs/1630/;
14. The Hungarian Labor Code: Act I of 2012 on the Labor Code [Ungārijas Darba kodeksa pirmais dokuments]. Pieejams: www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf;
15. Working Hours Act, Sweden [Zviedrijas Darba laika likums]. Pieejams: <http://www.government.se/49d4f9/contentassets/1b29fd35b2544f13875137beab80911a/1982673-working-hours-act.pdf>.

Judikatūra:

1. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 14.02.2007. spriedums lietā Nr.SKC-67. Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2007/cd140207.doc;
2. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 07.04.2010. spriedums lietā Nr.SKC-91, Pieejams: at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2010/91-la%20da.doc;
3. LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 19.12.2012. spriedums lietā Nr.SKC-1979/2012. Pieejams: www.at.gov.lv/files/uploads/files/archive/department1/2012/1979-skc-2012.doc.

Bakalaura darbs „Darba samaksas regulējums Latvijā un Eiropas Savienībā” izstrādāts LU Juridiskajā fakultātē.

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

Autore: _____ Anna Krūmiņa

Rekomendēju/nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: lektore Mag.iur. Velga Slaidiņa _____

Recenzents/-e: _____

Darbs iesniegts Civiltiesisko zinātņu katedrā _____

Darbs aizstāvēts bakalaura gala pārbaudījuma komisijas sēdē

Komisijas sekretārs/-e: _____