



Labklājības ministrija

Skolas iela 28, Rīga, LV - 1331, tālr. 67021600, fakss 67276445, e-pasts lm@lm.gov.lv, www.lm.gov.lv

Rīgā

13.07.2020. Nr. A-21-09/21

uz 07.07.2020. Nr. b/n

**Valsts kancelejai**

**Par likumprojektu “Valsts un pašvaldību  
institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” (VSS-64)**

Labklājības ministrija ir izskatījusi precizēto likumprojektu “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” (turpmāk - Projekts) (VSS-64), tā sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojumu (turpmāk - Anotācija) un izziņu par atzinumos sniegtajiem iebildumiem (turpmāk – Izziņa) un kopumā neiebilst pret to tālāko virzību, vienlaikus izsakot šādus iebildumus.

1. Uzturam Labklājības ministrijas 2020. gada 14. februāra atzinumā Nr.A-21-09/15 (turpmāk – Atzinums) pausto 1.iebildumu. Labklājības ministrijas ieskatā Projekts nenodrošina vienlīdzīgas samaksas principa par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu ievērošanu. Nav pamatots apgalvojums, ka vienlīdzīgas samaksas par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu princips ir vērtējams tikai dzimuma (sieviete, vīrietis) kontekstā. Tā Darba likuma (kurā pārņemtas Latvijas Republikai saistošās starptautiskās normas) 29.panta pirmā daļa paredz, ka dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi. Šī panta devītā daļa nosaka, ka šā panta, kā arī Darba likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas

LMatz\_130720; Atzinums par likumprojektu “Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums” (VSS-64)

attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Darba likuma 60. pants nosaka, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Ja darba devējs pārkāpis šo noteikumu, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Darbinieks var celt prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

2. Uzturam Atzinumā pausto 7. iebildumu. Labklājības ministrijas ieskatā nav sniegta jēgpilna argumentācija šādam konstitucionālajam ierobežojumam. Vienlaikus Labklājības ministrija pievienojas Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības paustajam iebildumam par Likumprojekta 4. panta pirmo daļu (Izziņas I.sadaļas "Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās nav panākta" 41.punkts).
3. Uzturam Atzinumā pausto 15. iebildumu, jo nav sniegts objektīvs skaidrojums, kā iestāde varēs nodrošināt mēnešalgu palielinājumu esošā budžeta ietvaros.
4. Uzturam Atzinumā pausto 17. iebildumu, jo Labklājības ministrijas ieskatā šādā gadījumā acīmredzami netiek ievērots vienlīdzīgas samaksas princips par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.
5. Labklājības ministrija pievienojas Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības paustajam iebildumam par Likumprojekta 32. panta septīto daļu (Izziņas I.sadaļas "Jautājumi, par kuriem saskaņošanā vienošanās nav panākta" 64.punkts).

Darba un atpūtas laika regulējums Latvijā ir cieši saistīts ar Latvijai saistošo starptautisko, t.sk. arī Eiropas Savienības regulējumu. Eiropas līmenī vispārīgais darba un atpūtas laika tiesiskais regulējums ir ietverts Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvā 2003/88/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem (turpmāk – direktīva 2003/88/EK), un tas paredz minimālos standartus attiecībā uz darba laika organizēšanu, kas dalībvalstīm ir jāievieš savos normatīvajos aktos. Latvija šīs direktīvas prasības ir pārņēmusi Darba likumā. Līdz ar to, iztulkvojot konkrēto Latvijas normatīvajos aktos ietverto regulējumu, ir jāņem vērā arī direktīvā 2003/88/EK paredzētais. Vēršam uzmanību uz to, ka direktīvas 2003/88/EK 16.panta b) apakšpunktā paredzētais attiecībā uz maksimālo nedēļas darba laiku un tā aprēķina bāzes laikposmu būtībā ir ietverts Darba likuma 136.pantā (virsstundu darbs). Lai arī Darba likumā tieši nav norādīts, tomēr maksimālo virsstundu aprēķinā ir jāņem vērā direktīvas 2003/88/EK 16.panta b) apakšpunktā noteiktais, ka apmaksātos ikgadējā atvaļinājuma laikposmus, kas piešķirti saskaņā ar 7.pantu, un slimības atvaļinājuma laikposmus neietver, vai arī tie ir neitrāli, kad tiek aprēķināts vidējais rādītājs. Vienlaikus arī Eiropas Komisija skaidrojošajā paziņojumā par direktīvu 2003/88/EK

(2017/C 165/01) minēja, ka darba neesamību ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai darbnespējas laikā nevar izmantot, lai kompensētu citus periodus, kuru laikā tika pārsniegts maksimālais nedēļas darba laiks (skat. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?qid=1556116269104&uri=CELEX:52017XC0524\(01\)\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?qid=1556116269104&uri=CELEX:52017XC0524(01)))).

Tādējādi, aprēķinot darba stundu un virsstundu apmēru, darba devējam ir jāsamazina strādājamo stundu skaits gan par darbinieka atvaļinājuma laiku, gan par darbnespējas laiku. Būtiski ir uzsvērt, ka summētais darba laiks ir darba laika organizēšanas veids, nevis patstāvīgs darba laika veids. Atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai, ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem var noteikt summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Vienlaikus atbilstoši Darba likuma 131.panta pirmajai daļai normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas dienā, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas nedēļā. Tādējādi konkrētajā gadījumā darba devējam, nosakot virsstundas, jāņem vērā normālā darba laika stundu skaits pārskata perioda ietvaros. Ja darbinieks pārskata periodā ir izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, bijis darbnespējīgs vai atradies citā attaisnotā prombūtnē, darba devējam ir atbilstoši jāsamazina darbinieka strādājamo stundu skaits.

6. Uzturam Atzinumā pausto 21.iebildumu, jo anotācijā nav sniegts objektīvs pamatojums šādai piemaksu kopsummas samazināšanai.
7. Uzturam Labklājības ministrijas Atzinumā pausto 22.iebildumu, jo Anotācijā nav sniegts objektīvs pamatojums šādam regulējumam. Labklājības ministrijas ieskatā šādā gadījumā netiek ievērots vienlīdzīgas iespējas princips iestādēm, nosakot prēmijas apmēru esošā atalgojuma fonda ietvaros
8. Nav ņemts vērā Labklājības ministrijas 2020.gada 16.jūnija atzinumā Nr.A-21-09/72 izteiktais iebildums. Projekta 40.panta vienpadsmitās daļas 1.punkts paredz atlaišanas pabalsta izmaksu trīs mēnešalgu apmērā virknei amatpersonu, kad tās beidz pildīt amata pienākumus. Jaunā regulējuma mērķis ir sniegt atbalstu personām darba vai dienesta attiecību izbeigšanas gadījumā un kopumā ir atbalstāms, tomēr jānorāda, ka šis piedāvātais grozījums atsevišķās situācijās faktiski var pasliktināt to darbinieku vai ierēdņu stāvokli, kuri valsts vai pašvaldību institūcijās ir strādājuši ilgstoši salīdzinājumā ar Projekta 40.panta pirmajā daļā ietvertu regulējumu. Līdz ar to var veidoties situācija, ka darbinieks vai ierēdnis, kurš faktiski konkrētajā institūcijā jau ir strādājis vairāk kā 20 gadus līdzvērtīgā situācijā saņems mazāku atlaišanas pabalstu. Tādēļ lūdzam precizēt regulējumu, paredzot, ka ilgstoši valsts pārvaldē strādājošajiem netiek samazināts garantiju apjoms un atlaišanas pabalsts tiek izmaksāts atbilstošā apmērā.
9. Uzturam Labklājības ministrijas Atzinumā pausto 30.iebildumu, jo Anotācijā joprojām nav sniegts skaidrojums par to, kādēļ amatpersonām (darbiniekiem)

tiek noteikts atšķirīga ilguma ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, tādējādi netiek pietiekami pamatota atšķirīga attieksme.

10. Uzturam Labklājības ministrijas Atzinumā pausto 35. iebildumu. Nav veikts detalizēts Projekta atbilstības izvērtējums par tā atbilstību Latvijai saistošiem starptautiskajiem tiesību aktiem. Ministru kabineta 2009. gada 15. decembra instrukcijas Nr. 19 "Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība" VI. sadaļa "Anotācijas V sadaļas "Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām" aizpildīšana" precīzi noteic, kāda informācija ir ietverama attiecīgajās anotācijas tabulās. Šobrīd Anotācijā tikai iekļauti vairāku Latvijai saistošo starptautisko tiesību aktu nosaukumi bez atbilstības analīzes.

Valsts sekretāra p.i. -  
Valsts sekretāra vietniece



I. Kārklīņa

A. Pilsuma, 67021518  
[Astra.Pilsuma@lm.gov.lv](mailto:Astra.Pilsuma@lm.gov.lv)  
I. Režģe, 67021628  
[Ilona.Rezge@lm.gov.lv](mailto:Ilona.Rezge@lm.gov.lv)  
20-N/8914

*I. Režģe*  
13.07.2020

*A. Pilsuma*  
13.07.2020

Labklājības ministrijas  
Darba attiecību un darba  
aizsardzības politikas  
departamenta direktora vietniece  
**I. Vīksne**

*[Signature]*  
13.07.2020

Labklājības ministrijas  
Finanšu vadības  
departamenta direktore

**Aija Grīnberga**  
13.07.2020

*[Signature]*

LMatz 130720; Atzinums par likumprojektu "Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likums" (VSS-64)