




Darba samaksas aktualitātes 2025

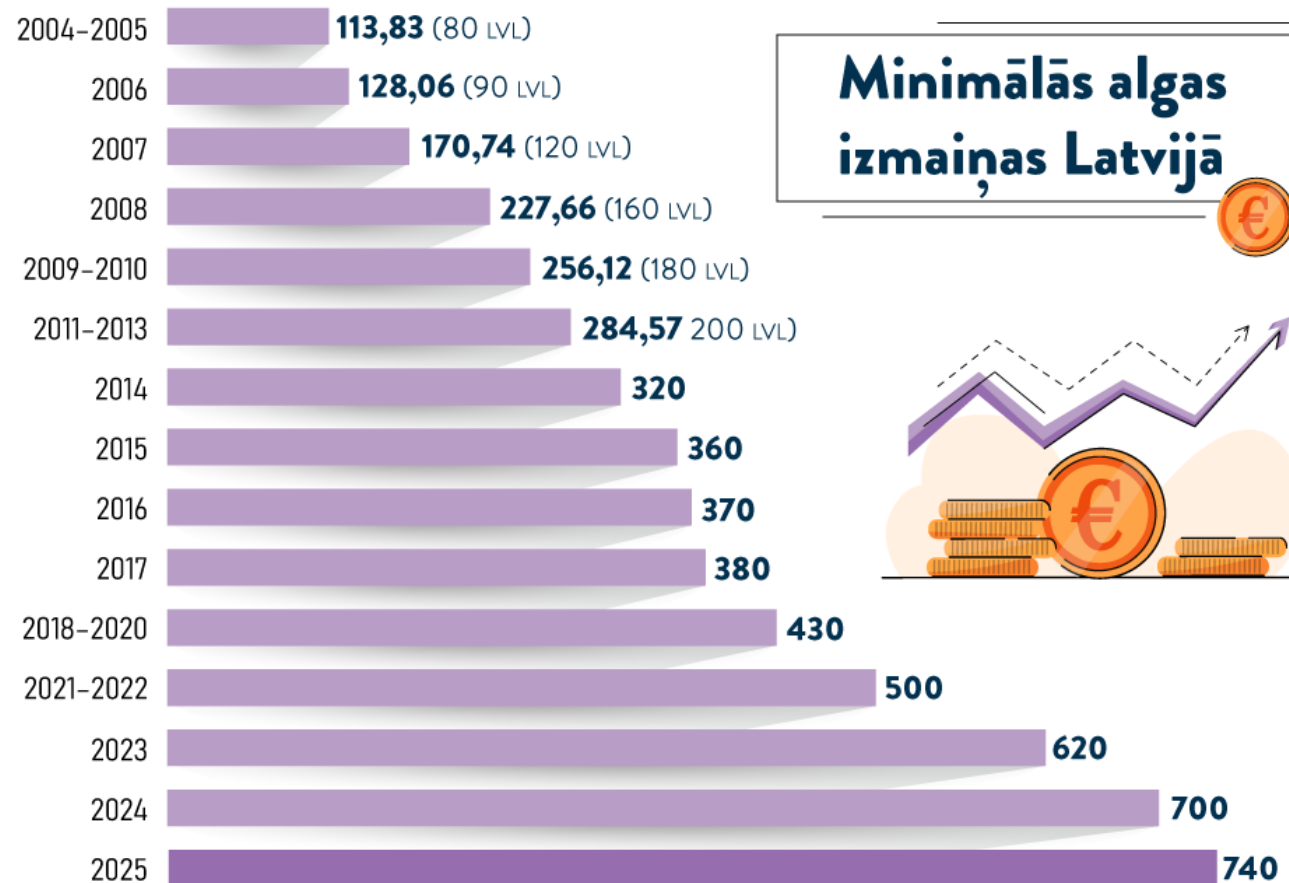
Mg. oec. Laila Kelmere

grāmatvede, sertificēta nodokļu konsultante,
Grāmatvedības un finanšu koledžas docente,
Latvijas Biozinātņu un tehnoloģijas
universitātes un Ekonomikas un kultūras
augstskolas viesdocente



Minimālā darba samaksa, riska nodeva 2025

- Minimālā darba samaksa 2025.gadā **740 EUR** (+40 EUR)
- 22.11.2024. stājās spēkā Ministru kabineta noteikumi Nr. 730 «Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtība»
- Jaunie MK noteikumi ir izstrādāti, lai izpildītu Direktīvas 2022/2041 par adekvātām minimālajām algām Eiropas Savienībā prasības.
- Plānots minimālo algu palielināt par 40 EUR ik gadu
- Riska nodeva 2025. gadā – 0,36 EUR par darbinieku



Avots: LV portāls [infografika](#)

Grozījumi Darba likumā – publiskā apspriešana līdz 11.12.2024.

- Grozījumi attiecībā uz Koplīgumu
- 70. pants: Darba samaksas izmaksas veids, jaunā redakcija:

Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

■ 74. pants: Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, papildinājums

(2¹) Ja dīkstāve ilgst vairāk par piecām darba dienām pēc kārtas, tad darba devējam ir tiesības samazināt šā panta otrajā daļā noteikto atlīdzību līdz 70 procentiem. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājamās atlīdzības apmērs nevar būt mazāks par minimālo mēneša darba algu proporcionāli darbiniekam nolīgtajam darba laikam. Darba devējam ir pienākums savlaicīgi informēt darbinieku par iespējamo atlīdzības samazinājumu dīkstāves laikā.

(2²) Darbiniekam, kurš nepiekrīt šā panta 2.¹ daļā minētajam atlīdzības samazinājumam, ir tiesības uzteikt darba līgumu, neievērojot šā likuma 100. panta pirmajā daļā noteikto termiņu, ja dīkstāve ilgst vairāk par četrām nedēļām pēc kārtas. Šādā gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu ne mazāk kā 75 procentu apmērā no šā likuma 112. panta pirmajā daļā noteiktā apmēra. Darba koplīgumā var noteikt mazāku atlaišanas pabalsta apmēru kā šajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no šā likuma 112. panta pirmajā daļā noteiktā apmēra.

(2³) Darba devējam ir pienākums paziņot darbiniekam par dīkstāves iestāšanos, tās iemesliem, kā arī tiem noteikumiem, kas jāievēro dīkstāves laikā attiecībā uz darbinieka atrašanos darbavietā, veidu, kādā dīkstāve tiek izbeigta, kā arī laikposmu, kādā darbiniekam jāatsāk darba pienākumu izpilde, ja dīkstāves laikā darba devējs ir noteicis darbinieka tiesības neatrasties darbavietā. Darba devējam ir pienākums pierādīt, ka darbinieks ir informēts par darba devēja paziņošanas pienākuma izpildi.

- 100. pants: Darbinieka uzteikums, 5. daļa

Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, neievērojot šajā pantā noteikto uzteikuma termiņu, ja viņam ir svarīgs iemesls. *Par šādu iemeslu atzīstams katrs tāds apstāklis, kas, pamatojoties uz tikumības un taisnprātības apsvērumiem, neļauj turpināt darba tiesiskās attiecības, kā arī nolīgtās vai likumā noteiktās darba algas izmaksas kavējums ilgāk kā divas nedēļas pēc darba algas izmaksai noteiktā laika.*

- 113. pants: Uz noteiktu laiku noslēgta darba līguma izbeigšanās

(2) Ja darba līgumā, kas noslēgts uz noteiktu laiku, nav noteikts beigu termiņš, darba devējam ir pienākums rakstveidā paziņot darbiniekam par gaidāmo darba tiesisko attiecību izbeigšanos laikus, bet ne vēlāk kā trīs dienas iepriekš.

■ 134. pants: Nepilns darba laiks, papildinājums:

(8) Ja darbinieks, kuram noteikts nepilns darba laiks, pamatojoties uz darbinieka un darba devēja vienošanos, kādā no nedēļas dienām vai nedēļām veic darbu, kas pārsniedz dienas vai nedēļas normālo darba laiku, tad šis laiks netiek uzskatīts par virsstundu darbu, ja darbinieka kopējais nostrādātais laiks mēneša ietvaros nepārsniedz mēneša normālo darba laiku. Nesamazinot darbinieku kopējo aizsardzības līmeni, darba koplīgumā, kas noslēgts ar darbinieku arodbiedrību, puses var vienoties par ilgāku darba laika uzskaites periodu, taču tas nevar pārsniegt trīs mēnešus.

(9) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar darba grafiku ne vēlāk kā divas nedēļas pirms tā stāšanās spēkā.

(10) Ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieka vidējais nostrādāto stundu skaits mēnesī sasniedz normālo darba laiku, tad pēc darbinieka pieprasījuma uzskatāms, ka viņam ir noteikts normālais darba laiks.



Vienlīdzīgas (taisnīgas) darba samaksas ES Direktīva

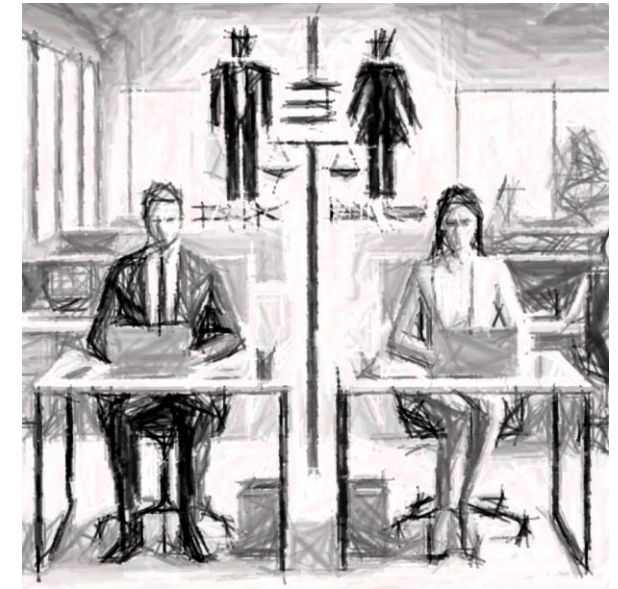
EIROPAS PARLAMENTA UN
PADOMES DIREKTĪVA (ES)
2023/970

par to, lai ar darba samaksas
pārredzamības un izpildes
mehānismu stiprinātu to, kā tiek
piemērots princips par vienādu
darba samaksu vīriešiem un
sievietēm par vienādu vai vienādi
vērtīgu darbu

- Pieņemta 10.05.2023.
- Ar Direktīvu 2023/970 tiek noteiktas minimālās prasības vienādas darba samaksas principa piemērošanas un diskriminācijas aizlieguma nostiprināšanai..
- Ietverti darba devēja pienākumi darba samaksas pārredzamības nodrošināšanā - pirms darba attiecību sākšanas, informējot darbiniekus par sākotnējo darba samaksu vai tās diapazonu, kas noteikts, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, kā arī koplīgumiem, ko darba devējs piemēro amatam.
- Noteikts, ka darba devējs neuzdod pretendentiem jautājumus par viņu darba samaksu pagātnē



- Ja darba devējs nodarbina vismaz 250 darbiniekus - katru gadu ir jāpublisko informācija par nodarbināto sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirību viņu uzņēmumā vai organizācijā (pirmais ziņojums jāsniedz 2027.gadā, līdz 07.06.2027., turpmāk – katru gadu)
- Darba devējiem, kas nodarbina 100 - 249 darbiniekus – jāziņo ik pēc trīs gadiem.
- Darba devējiems, ka nodarbina mazāk kā 100 darbiniekus – informācijas sniegšana ir brīvprātīga, būs jāskatās Latvijas nacionālais regulējums.
- Ja darba samaksas atšķirība ir vismaz 5 procentu apmērā jebkurā no to darbinieku kategorijām, kuri veic vienādu vai vienādi vērtīgu darbu, un šī atšķirība nav pamatojama ar objektīviem un dzimumneitrāliem faktoriem, tad attiecīgajam darba devējam sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem ir jāveic darba samaksas novērtējums situācijas labošanai.





- Dalībvalstīm Direktīvas 2023/970 prasības ir jāievieš nacionālajos tiesību aktos līdz 2026. gada 7. jūnijam.
- Uzņēmumiem jāizvērtē:
 - amatu organizatoriskā struktūra un atalgojuma sadalījums;
 - algu atšķirības;
 - nodarbinātības dokumenti, iespējams, tie jāprecizē;
 - nepieciešamība organizēt iekšējās apmācības dažādu līmeņu vadītājiem un personāla speciālistiem.
- Darba devējiem jābūt gataviem nodrošināt darbiniekiem piekļuvi informācijai par atalgojuma struktūru un līmeņiem.



Darbinieki ir kritiskais faktors datu aizsardzībā

- Cilvēkfaktors – iespējams vājākā ķēdes saite.
- Darbinieku piekļuves tiesības un kontrole.
- Izglītības un apmācības trūkums.
- Ļaunprātīgas darbības risks.
- Sadarbība ar trešajām pusēm.
- Mobilitāte un attālinātais darbs.
- Darbinieku datu aizsardzības kultūra.



Lai veiksmīgs un interesants nākamais gads!

Paldies par uzmanību un tikšanos!



Laila Kelmere
grāmatvede, LNKA sertificēta nodokļu
konsultante, izstrādā metodiskos un
mācību materiālus, konsultē procesu
izveidošanā, veic apmācības

E-pasts:
lk.birojs.sia@gmail.com
Tālrunis: +371 29366193