



Piemaksas

Publicēts: 04.01.2023.

Darba likumā noteiktas piemaksas:

Piemaksa par papildu darbu (Darba likuma 65. pants)



Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Tādējādi, ja darba devēja uzdotie pienākumi pēc sava rakstura neatbilst darbinieka nolīgtajam pamatdarbam (nav noteikti ar darba līgumu vai amata aprakstu), bet gan vērtējami kā papildu darbs, darbiniekam ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu.

Darba likumā nav noteikti ierobežojumi attiecībā uz piemaksas apmēru par papildu darba veikšanu privātajā sektorā. Ja piemaksas apmērs nav atrunāts ne darba līgumā, ne darba koplīgumā, tad par papildu darba veikšanas piemaksas apmēru pusēm savstarpēji jāvienojas rakstveidā.

Vēršama uzmanība, ka papildu darbs ir veicams darbiniekam nolīgta darba laika ietvaros, intensīvāk strādājotun to izdarot viņam nolīgtajā darba laikā.

Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku (Darba likuma 66. pants)



Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu.

Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

Piemaksa par nakts darbu (Darba likuma 67. pants)



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.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Piemaksa par virsstundu darbu (Darba likuma 68. pants)



Darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu

Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši Darba likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Latvijā šobrīd ir trīs koplīgumi, kurus var uzskatīt par vispārsaistošiem, jeb ģenerālvienošānās.

Koplīgumi noslēgti [dzelzceļa nozarē](#), [būvniecības nozarē](#), [stikla šķiedras nozarē](#).


Piemaksa par darbu svētku dienā (Darba likuma 68. pants)



Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par darbu svētku dienā.


Dažādi jautājumi par piemaksām:

Ar ko piemaksa par papildu darbu atšķiras no piemaksas par virsstundu darbu? Vai papildu darba veikšana nav iespējama virs noteiktā normālā darba laika? 

Par piemaksas apmēru par papildu darbu puses vienojas, turklāt piemaksas apmērs par virsstundu darbu noteikts Darba likuma 68. panta pirmajā daļā - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.


Papildu darbs veicams darbiniekam nolīgta darba laika ietvaros, intensīvāk strādājot un to izdarot darbiniekam noteiktā darba laika ietvaros. Līdz ar to šādās palielināta darba apjoma un intensitātes situācijās darbiniekam ir tiesības saņemt atlīdzinājumu – piemaksu tādā apmērā, par ko puses vienojas. Savukārt virsstundu darbs ir darbs, kas veikts virs normālā darba laika. Tādejādi, ja papildu darbu nav iespējams pagūt izdarīt normālā darba laika ietvaros, pusēm jāvienojas par virsstundu darbu. Līdz ar to darba devējam ir jāsamaksā ne tikai par papildu darbu, bet arī par nostrādātajām virsstundām.

Saskaņā ar Darba likuma 136.panta devīto daļu vienlaikus ar vienošanos par virsstundu darbu vai norīkošanu to veikt darbinieks un darba devējs var vienoties, ka darbiniekam piemaksu par virsstundu darbu aizstāj ar apmaksātu atpūtu citā laikā atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam, kā arī par šāda apmaksāta atpūtas laika piešķiršanas kārtību.


Vai darbinieka aizstāšana tā slimības vai atvaļinājuma vai citas prombūtnes laikā darba devējam ir jāapmaksā? 

Ja darbinieka darba līgumā ir noteikts pienākums darba dienas ietvaros aizvietot prombūtnē esošu darbinieku, tad darba devējs var par aizvietošanu papildu atlīdzību nenoteikt. Tādā gadījumā aizvietošana uzskatāma kā daļa no darbinieka veicamo darba pienākumu izpildes.


Ja darba līgumā nav norādīts pienākums aizvietot prombūtnē esošu kolēģi, darba devējs nevar uzlikt to darīt bez darbinieka piekrišanas, jo tas uzskatāms par papildu darbu, par kuru darbiniekam pienākas piemaksa. Tādā gadījumā ir slēdzama atsevišķa vienošanās, nosakot par to piemaksu.

Vai darbinieks var atteikties aizstāt promesošu kolēģi? 


Darbinieks, kam darba devējs lūdz aizvietot citu darbinieku un kam darbinieka aizvietošanas pienākums nav noteikts darba līgumā, var no kolēģa aizvietošanas atteikties.

Kāpēc Darba likumā nav noteikts ne minimālais, ne maksimālais piemaksu apmērs par papildu darbu? 

Likums neparedz nekādus nosacījumus vai ierobežojumus attiecībā uz piemaksas apmēru par papildu darba veikšanu. Tā kā papildu darba veikšanu nevar uzspiest, par papildu darba veikšanas laiku, kā arī piemaksas apmēru darba devējam un darbiniekam savstarpēji ir jāvienojas, nonākot pie tāda piemaksas apmēra, kas apmierina abas puses.

Kāpēc veicot papildu darbu, aizstājot promesošu darbinieku, piemaksu nosaka no darbinieka, nevis no aizstātā darbinieka darba algas? 


Darba likuma normas nenosaka kritērijus un apmēru piemaksas par papildu darba veikšanu noteikšanai, piemaksas apmēru nosaka darba devējs, vienojoties ar darbinieku. Nav izslēgts, ka puses vienojas par piemaksas apmēra noteikšanu, kas izriet no aizvietojamā darbinieka darba algas.

Kā pareizi noformē darbinieka aizvietošanu? Vai pietiek ar darba devēja mutvārdu rīkojumu? 


Darba likuma 56. panta pirmajā daļā noteikts, ka darba devējs ar saviem rīkojumiem darba līguma ietvaros var precizēt darbinieka darba pienākumus. Gadījumos, kad Darba likumā nav norādes par rīkojuma rakstveida formu, darba devējs var izvēlēties tā formu, sagatavot rīkojumu rakstveidā vai arī izdot mutvārdu rīkojumu.

Ja darbinieka darba līgumā ir noteikts pienākums darba dienas ietvaros aizvietot prombūtnē esošu darbinieku, tad darba devējs par šādu aizvietošanu ir tiesīgs izdot arī mutvārdu rīkojumu.

Ja darbinieka darba līgumā nav noteikts pienākums aizvietot prombūtnē esošu kolēģi, darba devējs nevar uzlikt to darīt bez darbinieka piekrišanas, jo tas uzskatāms par papildu darbu. Tādejādi šādā gadījumā nepieciešams darba devēja rakstveida rīkojums. Darbiniekam jābūt iepazīstinātam ar rīkojumu un tajā jābūt norādei, ka darbinieks iepazīsies un piekrīt rīkojumam.


Vai darba devējam man jāgarantē papildu darbs, ja papildu darbs noteikts darba līguma grozījumos, nenorādot konkrētu periodu papildu darba veikšanai? 

Latgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2018. gada 23. novembra spriedumā lietā Nr. 0379-18 norādījusi, ka "atbilstoši Darba likuma 65.pantam, ja darbinieks līdztekus nolīgtajam darbam pie tā paša darba devēja veic arī papilddarbu, viņam ir tiesības uz samaksu par papildu darbu, bet nevis tiesības uz papildu darbu pēc būtības. Papildu darbs nevienam netiek garantēts, un darba devējam arī nav pienākuma nodrošināt darbinieku ar papildu darbu. Noteikuma par papildu darba veikšanu iekļaušana darba līgumā nerada darbiniekam patstāvīgas tiesības prasīt darba devējam nodrošināt papildu darbu, savukārt darba devējam tas nerada pienākumus nodrošināt darbinieku ar papilddarbu. Judikatūrā, ņemot vērā papilddarba juridisko dabu, ir atzīts, ka ar papilddarbu saistīto attiecību izbeigšana neveido pamatu darba līguma uzteikumam attiecībā uz nolīgto darbu (*sk. arī Augstākās tiesas 2014.gada 12.decembra sprieduma lietā Nr.SKC-2994/2014 (C20302513)11.punktu*). Vienīgais strīds, kas papilddarba sakarā risināms tiesā, ir par atbilstošu darba samaksu (*sk. Augstākā tiesas 2018.gada 27.marta sprieduma lietā Nr.SKC- 122/2018 (C30372914) 8.punktu*)."

Piemaksa par darbu īpašos apstākļos var būt noteikta gan naudā, gan natūrā? 



Darba likuma 66. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu. Līdz ar to darbiniekam ir tiesības par darbu, kas saistīts ar īpašu risku saņemt piemaksu, bet darba devējam ir pienākums to izmaksāt tādā apmērā, kāds noteikts darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu. Līdztekus piemaksai darba devējs var noteikt papildu sociālās garantijas, piemēram, apmaksātas pusdienas u.tml.

Vai pienākas piemaksa par nakts darbu vai darbu svētku dienās, ja uzņēmumam ir noteikta nepārtraukta darba gaita un saskaņā ar grafiku jāstrādā arī nakts maiņās vai svētku dienās? 




Nakts darbs ir ikviens darbs, ko veic nakts laikā vairāk nekā divas stundas. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6.

Līdz ar to, ja darbinieks saskaņā ar mainīgu darba grafiku veic darbu nakts laikā vairāk nekā divas stundas, darbiniekam ir tiesības saņemt piemaksu par nostrādātajām nakts stundām - ne mazāk kā 50 procentu apmērā no darbiniekam 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.

Likuma "Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām" 1. pantā noteiktassvētku dienas. Atbilstoši Darba likuma 144. panta otrajai daļai, ja nepieciešams nodrošināt nepārtrauktu darba gaitu, atļauts nodarbināt darbinieku svētku dienā, piešķirot viņam apmaksātu atpūtu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību.

Tādējādi, ja tiek veikts darbs svētku dienā (turklāt neatkarīgi no tā, vai darbinieks nodarbināts atbilstoši normālam vai nepilnam darba laikam, un neatkarīgi no darbiniekam piemērotā darba laika organizācijas veida – summētais vai maiņu darbs), pusēm ir tiesības izvēlēties kompensācijas mehānismu par darbu svētku dienā – apmaksāta atpūta citā nedēļas dienā vai piemaksa - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Attiecīgi, piemaksa netiek maksāta, ja darba devējs darbiniekam nodrošina apmaksātu atpūtas dienu citā nedēļas dienā.

Lai nerastos strīdi par kompensācijas veidu, pusēm par to jāvienojas pirms darbinieks tiek nodarbināts svētku dienā. Ja nodarbināšana svētku dienās ir pastāvīga, puses var vienoties par kompensācijas veidu, kas būs attiecināms uz visiem gadījumiem. Ja nodarbināšana svētku dienā ir atsevišķs, neparedzēts gadījums, tad pusēm par kompensācijas veidu jāvienojas pirms konkrētās nodarbināšanas. Vienošanās procesā darba devējam pēc iespējas jāņem vērā darbinieka vēlmes, bet darbiniekam - uzņēmuma iespējas. Ja uzņēmuma iekšējos kārtības noteikumos jau ir iestrādāts svētku dienas kompensācijas veids, darbiniekam tas ir saistošs.

Kāds varētu būt Darba likuma 144. panta otrajā daļā noteiktās „atbilstošās atlīdzības” apmērs? 



Par darbu svētku dienās (Darba likuma 144. pants) „atbilstošās atlīdzības” apmērs ir noteikts Darba likuma 68. panta pirmā daļā, kurā noteikts, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorda izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Turklāt jāņem vērā, ka saskaņā ar Darba likuma 68. panta otro daļu darba koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu par darbu svētku dienā.

Ja darba koplīgumā būs paredzēta lielāka piemaksa par darbu svētku dienā, tad darba devējam jāizmaksā šī lielākā piemaksa, nevis tā, kas paredzēta Darba likuma 68. panta pirmā daļā, jo saskaņā ar Darba likuma 6. panta otro daļu nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji darba koplīgumam pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.


Vai piemaksa par virsstundu darbu, pusēm vienojoties, var būt mazāka nekā Darba likumā noteikts? 



Darba likuma 68. panta pirmajā daļā noteikts, ka darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Turklāt atbilstoši Darba likuma 68. panta trešajai daļai ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši Darba likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Līdz ar to piemaksas par virsstundu darbu apmērs ir strikti noteikts Darba likumā. Atbilstoši Darba likuma 6.panta pirmajai daļai nav spēkā darba koplīguma, darba kārtības noteikumu, kā arī darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Ja darbinieks svētku dienā veic darbu nakts laikā, piemaksas summējamas vai arī lielākā piemaksa ietver sevī mazāko un izmaksā tikai lielāko? 



Izpildoties vairākiem Darba likuma noteikto piemaksu gadījumiem vienlaicīgi darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam visas viņam pienākošās piemaksas. Respektīvi, Darba likumā noteiktās piemaksas summējas, tās viena otru neizslēdz.

Tādējādi, ja darbinieks veicis darbu nakts laikā vairāk kā divas stundas, turklāt likumā noteiktajā svētku dienā, tad darbiniekam ir tiesības saņemt gan Darba likuma 67. pantā noteikto piemaksu par nostrādātajām nakts stundām, gan Darba likuma 68. pantā noteikto piemaksu par darbu svētku dienā.

Tāpat situācijā, ja konstatējams, ka darbinieks veicis virsstundu darbu likumā noteiktajā svētku dienā, darbiniekam ir tiesības saņemt gan Darba likuma 68. pantā noteikto piemaksu par nostrādātajām virsstundām, gan atsevišķi piemaksu par darbu svētku dienā.

<https://www.vdi.gov.lv/lv/piemaksas>