



Darba samaksa

Publicēts: 14.07.2020.

Biežāk uzdotie jautājumi

[Darba samaksa](#)

Darba devējs nesamaksāja algu. Pēc divu gadu tiesāšanās ir tiesas lēmums darbinieka labā. Uzņēmums vel eksistē, bet tiesas izpildītājs norādījis, ka no darba devēja nav ko ņemt? Kā lai tiek pie nopelnītas naudas? Vai to var lūgt no algu fonda?

No darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem apmierina no darba tiesiskajām attiecībām izrietošus darbinieku prasījumus (darba samaksu; atlīdzību par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu; atlīdzību par cita veida apmaksātu prombūtni; atlaišanas pabalstu sakarā ar darba tiesisko attiecību izbeigšanos; kaitējuma atlīdzību sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību). No darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļiem apmierina prasījumus par tiem valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu un iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājumiem, kuri saistīti minētajām izmaksām (likuma „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” 4.pants).

Tomēr informējam, ka darbinieku prasījumu garantiju fonda līdzekļi tiek izlietoti tikai darbinieku prasījumu apmierināšanai darba devēja maksātnespējas gadījumā. Līdz ar to, ja saskaņā ar tiesu izpildītāja sniegto informāciju darba devēja rīcībā nav līdzekļu tiesas nolēmuma izpildei, t.i., piemērojot piespiedu izpildes līdzekļus, nav bijis iespējams izpildīt tiesas nolēmumu par parāda piedziņu no parādnieka, tad iespējams ir pamats iesniegt juridiskās personas maksātnespējas procesa pieteikumu (Maksātnespējas likuma 60.panta pirmās daļas 1.punkts un 57.panta 1.punkts).

Ņemot vērā, ka Maksātnespējas likums un likums „Par darbinieku aizsardzību darba devēja maksātnespējas gadījumā” ir Tieslietu ministrijas kompetencē, lūdzam ar minēto jautājumu vērsties arī Tieslietu ministrijā.

Kādi ir darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieku darba samaksas īpašie noteikumi?

Darba likuma 74.panta septītā daļa paredz, ka darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgta darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

Darba likuma 74.panta septītā daļa ir attiecināma uz visiem darbiniekiem, ko darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs uz noteiktu laiku norīkojis veikt darbu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā (turpmāk tekstā - norīkojums). Šajā pantā minētais „laikposms starp norīkojumiem” ir laikposms, kad darbinieks neatrodas norīkojumā, t.i. darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs darbinieku nenodarbina.

Pastāvot tradicionālajām darba tiesiskajām attiecībām, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam noteikto darba samaksu par laikposmu, kurā viņš darbinieku nenodarbina (dīkstāve Darba likuma 74.panta otrās daļas izpratnē). Arī pastāvot darba tiesiskajām attiecībām starp darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs un darbinieku, likumdevējs ir noteicis samaksu par laikposmu, kurā viņš netiek nodarbināts - „atlīdzība, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem”.

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojumu sniegšanas ietvaros parasti darbiniekam nosakāmais darba laiks ir atkarīgs no darba laika norīkojuma laikā. Savukārt darba laiks atbilstoši katram norīkojumam var atšķirties. Lai izvairītos no problemātiskām situācijām (nepareiza normas piemērošana, ļaunprātīga „likuma robu” izmantošana utt.) un maksimāli pasargātu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieku, tika noteikts konstants atlīdzības apmērs, kas maksājams darbaspēka

nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikā starp norīkojumiem - valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga.

Likumdevējs ir izvēlējies kā prioritāti noteikt visu darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbinieku tiesiskās aizsardzības nodrošināšanu laikposmā, kad darbinieks neatrodas norīkojumā, t.i. darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs darbiniekus nenodarbina.

Tādejādi neatkarīgi no darba līguma spēka laikā vai darbiniekam noteiktā darba laika veida Darba likuma 74.panta septītā daļa ir attiecināma uz visiem darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekiem.

[Darba laiks](#)

[Atpūtas laiks](#)

[Pārtraukumi darbā](#)

[Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums](#)

[Bērna kopšanas atvaļinājums](#)

[Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas](#)

[Darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtība](#)

[Darbinieka \(asins donora\) tiesības asins nodošanas gadījumā](#)

[Priekšrocības darbiniekiem ar bērniem](#)

[Bērnu un jauniešu nodarbināšana](#)

<https://www.lm.gov.lv/lv/darba-samaksa>