



## Biežāk uzdotie jautājumi par darba samaksu

Publicēts: 07.07.2020.

### Biežāk uzdotie jautājumi par darba samaksu

1.Vai darbiniekam komandējuma laikā saglabājas darba alga?

Jā, darbiniekam komandējuma laikā tiek saglabāta darba alga un šajā laikā noteiktās piemaksas.

2.Kādus darbinieka izdevumus darba devējam ir pienākums atlīdzināt?

Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilst darba līguma nosacījumiem un ir nepieciešami darba veikšanai. Tie ir izdevumi, kas saistīti ar darba komandējumu vai braucienu, pēc darba devēja iniciatīvas, pārceļoties uz citu dzīvesvietu, ar darbiniekam piederoša darba aprīkojuma, piemēram, mobilo telefonu nolietošanos.

3.Vai darbiniekam, ar kuru ir noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku - diviem mēnešiem (sezonas darbs) pienākas atvaļinājuma kompensācija?

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, ar kuru noslēgts darba līgums uz nenoteiktu laiku. Darba līgumu uz noteiktu laiku var noslēgt, lai veiktu noteiktu īslaicīgu darbu, ar to, saprotot arī sezonas rakstura darbu. Tas skaidri norāda, ka darbiniekiem, kas nodarbināti šāda veida darbos, pienākas ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Arī atvaļinājuma kompensācija, ja tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības un darbinieks savu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

4.Vai darbiniekam, ar kuru ir noslēgts uzņēmuma līgums uz 4 mēnešiem pienākas atvaļinājuma kompensācija? Vienā gadā tas jau ir trešais uzņēmuma līgums, tātad darbinieks ir nostrādājis 12 mēnešus!

Ar uzņēmuma līgumu saistītos jautājumus regulē Latvijas Republikas Civillikums. Tiesiskās attiecības, kas izriet no uzņēmuma līguma, ir jānošķir no darba tiesiskajām attiecībām - uzņēmuma līgumā darbinieku, kas veic darbu, sauc par uzņēmēju, savukārt darbinieku, kuram uzdod veikt darbu - par pasūtītāju. Turklāt pušu pienākumi un tiesības būtiski atšķiras no pienākumiem un tiesībām, kas attiecas uz darbinieku un darba devēju darba tiesiskajās attiecībās. Civillikumā nav paredzēta ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana uzņēmuma līguma gadījumā. Tātad darbiniekam, ar kuru noslēgts uzņēmuma līgums, nav jāpiešķir ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, proti, nav pamata izmaksāt kompensāciju par neizmanto to ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, izbeidzoties pušu tiesiskajām attiecībām. Puses savā līgumā var paredzēt arī citādus noteikumus.

5. Ja darbinieks tiek nodarbināts uz nepilnu slodzi, kāda ir minimālā alga (bruto, neto), ko viņam jāmaksā?

Uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku. Minimālā mēneša darba alga nepilna darba laika ietvaros aprēķināma proporcionāli nostrādāto stundu skaitam.

<https://www.lm.gov.lv/lv/biezak-uzdotie-jautajumi-par-darba-samaksu>