

Labklājības ministrijai

lm@lm.gov.lv

Rīgā, 2026.gada 7. maijā
Nr. 2-9e/112

Par likumprojektu “Darba samaksas pārredzamības likums”

Latvijas Darba devēju konfederācija (turpmāk - LDDK) ir iepazinusies ar Labklājības ministrijas izstrādāto likumprojektu “Darba samaksas pārredzamības likums” (turpmāk - Likumprojekts) un izvērtējusi to kopsakarā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvu (ES) 2023/970 (turpmāk - Direktīva). LDDK atbalsta Likumprojekta mērķi, kas ir leģitīms un vērsts uz vienlīdzīgas darba samaksas principa efektīvāku īstenošanu, vienlaikus LDDK vērš uzmanību uz Likumprojekta virzības tempu un paredzēto spēkā stāšanās termiņu - 2026. gada 7. jūniju. Lai gan pienākums nodrošināt vienlīdzīgu darba samaksu jau izriet no Darba likuma, Likumprojekts paredz jaunus pienākumus darba devējiem iekšējo normatīvo aktu izstrādes jomā, amatu novērtēšanā atbilstoši Direktīvas prasībām, kā arī informācijas sistēmu pilnveidē. Ņemot vērā regulējuma apjomu un praktisko ietekmi uz personāla procesiem, darba devējiem ir jāveic nepieciešamie sagatavošanās pasākumi, lai nodrošinātu Direktīvas un Likumprojekta prasību pilnīgu un pienācīgu izpildi. Jaunā tiesiskā regulējuma nekavējoša piemērošana rada būtiskus riskus darba devējiem.

Kamēr darba devējiem ar noteiktu nodarbināto skaitu paredzētie ziņošanas pienākumi tiek ieviesti pakāpeniski un stājas spēkā tikai no 2027. gada 7. jūnija, Likumprojekts paredz, ka nodarbināto tiesības pieprasīt informāciju par darba samaksu un apstrīdēt tās atbilstību tiek piemērotas nekavējoties un attiecināmas uz visiem darba devējiem, neatkarīgi no nodarbināto skaita.

Šāda regulējuma konstrukcija rada būtisku tiesiskās noteiktības un samērīguma problēmu, jo tiesību īstenošanas mehānismi tiek aktivizēti pirms ir nodrošināti to piemērošanai nepieciešamie priekšnosacījumi, tostarp dots saprātīgs laiks vienotas amatu vērtēšanas metodikas izstrādei katrā uzņēmumā. Likumprojekts neparedz arī pietiekami skaidru regulējumu attiecībā uz institucionālo kapacitāti un vienveidīgas piemērošanas nodrošināšanu. LDDK ieskatā Valsts darba inspekcijai, kura atbilstoši Likumprojektam izskatīs nodarbināto sūdzības par iespējamiem vienlīdzīgas darba samaksas pārkāpumiem, nav nepieciešamās kapacitātes šādu ekonomiski un tiesiski sarežģītu strīdu vispusīgai un objektīvai izskatīšanai. Darba devēju ieskatā saskatāms būtisks darba devēju tiesību uz taisnīgu tiesu aizskārums, jo Valsts darba inspekcijas lēmumus iespējams apstrīdēt inspekcijas augstākai amatpersonai, savukārt Valsts darba inspekcijas galīgo nolēmumu -

pārsūdzēt pirmās instances tiesā saskaņā ar Administratīvās atbildības likumu. Kā zināms, administratīvā pārkāpuma lietas vispārējās jurisdikcijas tiesa izskata tikai vienā tiesas instancē, jo apelācijas tiesvedība var tikt ierosināta tikai izņēmuma gadījumos. LDDK uzskata, ka šādi strīdi būtu izskatāmi tiesā kā darba strīdi (kuriem nav mantisks raksturs), paredzot nolēmumu pārsūdzības iespējas trīs tiesu instancēs. Pretējā gadījumā šīs kategorijas lietās nekad neveidosies Augstākās tiesas Senāta judikatūra, kas ir saistoša zemākas instances tiesām, izšķirot līdzīgus strīdus, un uzskatāma par vienu no tiesībtālākveidošanas elementiem.

Darba devēji tiek nostādīti situācijā, kurā tiem ir pienākums nekavējoties (bez pienācīga pārejas perioda, lai nodrošinātu Likumprojekta prasību izpildi) reaģēt uz nodarbināto individuāliem pieprasījumiem un jāsaskaras ar iespējamiem strīdiem, nepastāvot pietiekami skaidram normatīvajam un metodiskajam ietvaram, kā arī pilnvērtīgām lēmumu pārsūdzības iespējām. Tas palielina strīdu iespējamību un var radīt nesamērīgu administratīvo slogu, īpaši ņemot vērā, ka attiecīgie pienākumi attiecināti arī uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem. Norādāms, ka no Likumprojekta teksta nav saprotams, kuri tieši pienākumi ir jāveic visiem darba devējiem, kuri - tikai darba devējiem ar noteiktu nodarbināto skaitu.

Pašreizējā redakcijā Likumprojekts nenodrošina pietiekamu tiesisko noteiktību, praktisku piemērojamību un samērīgu pienākumu sadalījumu starp valsti, darba devēju un nodarbinātajiem vai nodarbināto pārstāvjiem. Šie elementi ir izšķiroši, lai Direktīvas ieviešana nacionālajā regulējumā būtu ne tikai formāli atbilstoša, bet arī vienvērtīgi un prognozējami piemērojama praksē. Pretējā gadījumā pastāv risks, ka regulējums palielinās interpretācijas nenoteiktību, strīdu skaitu un administratīvo slogu, nevis efektīvi veicinās vienlīdzīgas darba samaksas principa īstenošanu. Direktīva nosaka minimālos standartus, vienlaikus atstājot dalībvalstīm rīcības brīvību izvēlēties tādu transponēšanas modeli, kas nodrošina līdzsvaru starp efektīvu nodarbināto tiesību aizsardzību un praktiski piemērojamu, samērīgu regulējumu, tostarp attiecībā uz metodiku, datu apstrādi un ietekmi uz uzņēmējdarbības vidi.

LDDK ieskatā Likumprojekta anotācijā ietvertais ietekmes izvērtējums uz uzņēmējdarbības vidi nav pietiekami pamatots, jo tajā nav veikts pilnvērtīgs administratīvo izmaksu novērtējums, kā arī nav ņemti vērā riski, kas izriet no vienotas metodoloģijas trūkuma. Tāpat pieņēmums par administratīvā sloga neesamību mazo un vidējo uzņēmumu sektoram nav uzskatāms par juridiski pamatotu, ņemot vērā, ka nodarbināto tiesības pieprasīt informāciju ir attiecināmas uz visiem darba devējiem, neatkarīgi no nodarbināto skaita.

Papildus LDDK vērš uzmanību uz nepietiekamu fiskālās ietekmes izvērtējumu, jo Likumprojekta mērķis - darba samaksas atšķirību mazināšana - var radīt būtisku spiedienu uz darba samaksas fondiem gan privātajā, gan publiskajā sektorā. Attiecīgi nepieciešams skaidri izvērtēt šā regulējuma ietekmi uz valsts un pašvaldību budžetiem, kā arī uz uzņēmumu konkurētspēju ilgtermiņā.

Ņemot vērā minēto, LDDK norāda uz sekojošiem trūkumiem:

[1] Nopietnas bažas rada Likumprojekta terminoloģiskā konstrukcija attiecībā uz darba samaksas definīciju. Likumprojekta 1. pantā “darba samaksa” definēta kā “regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu (mēnešalgu) un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu”, savukārt “darba samaksas papildu vai mainīgās komponentes” definētas kā “darba samaksas daļa, kas nav nolīgta darba alga (mēnešalga)”.

Nepieciešams skaidri noteikt (vismaz Likumprojekta anotācijā), kas uzskatāms par “darba samaksas papildu vai mainīgām komponentēm”. Likumprojektā ir ietvertas Direktīvas prasības, vienlaikus netiks sasniegts Direktīvas un Likumprojekta mērķis – vienlīdzīgas darba samaksas vīriešiem un sievietēm nodrošināšana. Darba alga (mēnešalga) ir tikai viens no salīdzināmajiem darba samaksas elementiem. Uzskatām, ka tieši darba alga (mēnešalga) ir objektīvākais rādītājs, kas raksturo vienlīdzīgu darba samaksu. Piemaksas tiek maksātas, ņemot vērā objektīvus kritērijus (virsstundu darbs, darbs svētku dienās, nakts darbs), proti, būtiska ietekme uz aprēķiniem var būt darba organizācijas īpatnībām, kas nenorāda uz diskriminējošu attieksmi. Prēmijas tiek maksātas, ņemot vērā darba sniegumu. Komisijas jeb cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, tiek maksātas, ņemot vērā pārdošanas rezultātus. Tādējādi “darba samaksas” izmantošana kā mēraukla vienlīdzīgas darba samaksas noteikšanā nav objektīvs kritērijs. Lai gan darba devēji varēs pamatot darba samaksas atšķirības, tiks patērēts resurss, analizējot faktiskos apstākļus, kas ietekmē katra nodarbinātā darba samaksu.

Par vairākām “darba samaksas papildu vai mainīgām komponentēm” Likumprojekta sākotnējās apspriešanas laikā nav gūta kopīga izpratne. Nav saprotams, kā atspoguļot nemantiskos labumus, kas novērtējami naudā, piemēram, apmaksātas brīvdienas vai cits laiks, par ko saskaņā ar normatīvajiem aktiem nav saglabājama darba samaksa.

Līdzīgi jautājumi LDDK biedriem ir radušies arī attiecībā uz dažādiem ar darba attiecībām saistītiem labumiem un maksājumiem, piemēram, piemaksām par papildu darbu, veselības apdrošināšanu, transporta vai auto lietošanas labumiem, akciju iegādes tiesībām, iemaksām pensiju plānos.

Papildu neskaidrības rodas gadījumos, kad darba samaksas līmeni ietekmē prombūtnes. Nav skaidri noteikts, vai un kā darba samaksas aprēķinos iekļaujami, piemēram, ar darbnespēju saistīti maksājumi, kas praksē var tikt segti gan no darba devēja, gan no valsts sociālās apdrošināšanas sistēmas. Tas var radīt situācijas, kurās statistiski veidojas atšķirības, kas neizriet no diskriminācijas, bet no atšķirīgiem maksājumu avotiem vai prombūtnes periodiem. Vienlaikus Likumprojekta anotācija nesniedz pietiekami konkrētu skaidrojumu attiecībā uz minēto jēdzienu tvērumu. Vienlaikus LDDK ieskatā minētie jautājumi būtu risināmi Likumprojektā, paredzot vispārstaistošas tiesību normas, jo likumprojekta anotācija ir tikai tiesību normu interpretācijas avots un neaizstāj tiesību normas.

[2] Likumprojektā nav pietiekami skaidri noregulēts “vienādas vērtības darba” noteikšanas mehānisms, lai gan šis jēdziens ir viens no centrālajiem visa regulējuma elementiem.

Likumprojekta 3. pants paredz, ka darba devējam jāizveido darba samaksas sistēma, kas ļauj novērtēt darba vērtību, balstoties uz objektīviem, dzimumneitrāliem kritērijiem, kas nedrīkst būt tieši vai netieši balstīti uz nodarbināto dzimumu un tie ietver prasmes, pieredzi, atbildību un darba apstākļus, un citus faktorus, kas konkrētajam darbam vai amatam attiecīgajā gadījumā ir būtiski, tajā skaitā nodrošinot vispārīgo prasmju pienācīgu novērtējumu. LDDK piedāvā Likumprojekta 3. pantu papildināt, paredzot, ka darba samaksu var ietekmēt darba tirgus, tāpēc uzņēmuma darbības nepārtrauktības nolūkos pieļaujamas atkāpes no darba samaksas sistēmā paredzētā amatu vērtējuma nodarbināto kategorijās. Kā zināms, ir amatu grupas, kurās trūkst nodarbināto. Lai nodrošinātu visu funkciju izpildi un piesaistītu atbilstošu darbaspēku, darba devēji nereti ir spiesti par vienādas vērtības darbu maksāt vairāk, jo attiecīgās jomas speciālistu darba tirgū trūkst. Šādas problēmas ir vērojamas medicīnas un veselības aprūpes sfērā, IT jomā, būvniecībā utt.

Ņemot vērā minēto, metodiskā ietvara trūkums rada lielāku nenoteiktību, nekā izriet no pašas Direktīvas, kura paredz dalībvalstīm nodrošināt ne tikai objektīvu kritēriju izmantošanu, bet arī samērīgu un praktiski piemērojamu transponēšanas modeli.

Likumprojektā nav skaidri definēti darba samaksas salīdzināšanas periodi. Pie jēdzieniem pavīd termins “īkgadējā darba samaksa”, bet rodas praktiskas dabas jautājums: ja nodarbinātais vērsīsies pie darba devēja ar informācijas pieprasījumu oktobrī, par kādu periodu darba devējam būs pienākums sniegt informāciju (par iepriekšējo kalendāro gadu vai par 12 mēnešiem, skaitot no oktobra)?

[3] Būtiski precizējams ir pats darba devēju loku un pienākumu iestāšanās brīdi noteicošais kritērijs, proti, nodarbināto skaita sliekšņi. Likumprojekta 10. pants paredz atšķirīgus ziņošanas pienākumus darba devējiem atkarībā no nodarbināto skaita (100 līdz 249 un 250 vai vairāk nodarbināto), tomēr nenosaka, kā šis skaits aprēķināms. Nav skaidrs, vai ar to jāsaprot faktiski nodarbināto personu skaitu, pilnas slodzes ekvivalenti, vidējais nodarbināto skaits noteiktā periodā (kalendāra gadā) vai darbinieku skaits konkrētā datumā, kā arī vai šajā skaitā ietilpst nodarbinātie prombūtnē (piemēram, bērna kopšanas atvaļinājumā

[4] Likumprojekts nepietiekami skaidri noregulē, kādā veidā darba devējs var pamatot konstatētās darba samaksas atšķirības. No Likumprojekta sistēmas izriet, ka atšķirības var būt tiesiski pieļaujamas, ja tās ir balstītas objektīvos, dzimumneitrālos kritērijos, taču normatīvajā regulējumā netiek konkretizēti šo kritēriju piemērošanas principi un pierādīšanas standarts.

Lai arī Likumprojekta anotācijā ir minēti atsevišķi piemēri attiecībā uz iespējamiem objektīviem faktoriem (piemēram, kvalifikācija, pieredze vai sniegums), šāds skaidrojums nenodrošina pietiekami konkrētu un viennozīmīgu ietvaru, kas ļautu darba devējam prognozēt normu piemērošanu praksē. Piemēram, vai viena amata veicējiem var tikt noteikta atšķirīga darba alga (mēnešalga), ņemot vērā profesionālo pieredzi vai sniegumu.

[5] Kritiski vērtējams ir veids, kā Likumprojektā ir pārņemts un paredzēts praksē piemērot darba samaksas starpības sliekšni, kura pārsniegšanas gadījumā darba devējam iestājas pienākums veikt

kopīgu darba samaksas novērtējumu. Pašreizējā redakcijā nav saprotams, kādā veidā šis 5 % sliekšnis tiek aprēķināts, tostarp kāds statistiskais rādītājs tiek izmantots un kā tas sasaistāms ar nodarbināto kategoriju lielumu.

[6] Likumprojektā paredzētie individuālo informācijas pieprasījumu un darba devēja atbilžu sniegšanas pienākumi šobrīd ir formulēti tādā veidā, kas var radīt būtisku administratīvo slogu, vienlaikus nenodrošinot pietiekami skaidru līdzsvaru starp informācijas pieejamību un personas datu aizsardzību.

Likumprojekta 8. pants paredz nodarbinātajam tiesības pieprasīt informāciju par savu individuālo darba samaksas līmeni un vidējās darba samaksas līmeņiem sadalījumā pēc dzimuma attiecīgajās nodarbināto kategorijās, savukārt darba devējam ir pienākums sniegt šo informāciju saprātīgā termiņā, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā.

Direktīva paredz šādu tiesību kodolu, tomēr nacionālajam regulējumam jābūt pietiekami konkrētam attiecībā uz informācijas detalizācijas pakāpi, datu anonimizācijas robežām un situācijām, kurās informācijas sniegšana var novest pie citu nodarbināto netiešas identificēšanas. Likumprojekta 4. pants atsaucas uz Vispārīgās datu aizsardzības regulas piemērošanu, taču šāda vispārīga atsauce pati par sevi neatrisina praktiskās kolīzijas, jo darba devējam joprojām nav skaidrs, kādā detalizācijas pakāpē informācijas sniegšana konkrētajā situācijā ir uzskatāma par pietiekamu un kādā brīdī pastāv pārmērīgs netiešas identificēšanas risks un personas tiesību uz privātumu iespējams aizskārums.

[7] LDDK atkārtoti vērš uzmanību uz Likumprojekta anotācijā ietvertā ietekmes uz uzņēmējdarbības vidi un administratīvā sloga izvērtējuma nepietiekamību. Likumprojekta anotācijā ietvertais izvērtējums ir vispārīgs un deklaratīvs, un tajā nav sniegts kvantitatīvs vai metodoloģiski pamatots administratīvā sloga un ieviešanas izmaksu novērtējums.

Likumprojekts paredz virkni savstarpēji saistītu pienākumu, tostarp amatu vērtēšanas sistēmu izveidi, nodarbināto kategoriju klasifikāciju, individuālo informācijas pieprasījumu apstrādi, kā arī darba samaksas atšķirību pamatojuma dokumentēšanu. Šo pienākumu kopums praksē nozīmē būtisku iekšējo personālvadības un datu apstrādes procesu pārveidi, kas anotācijā nav izvērtēta. Ievērojamus finanšu līdzekļus prasīs informācijas sistēmu pilnveide. Darbs pie šī procesa nevar tikt uzsākts pirms Likumprojekta pieņemšanas. Vienlaikus informācijas manuāla apstrāde bez atbilstošiem uzlabojumiem informācijas sistēmās nav praktiski iespējama, ņemo vērā nodarbināto skaitu un darba samaksas elementu daudzveidību.

Anotācijā nav analizēts, kādā apjomā nepieciešamie dati būs pieejami no publiskām datubāzēm vai valsts nodrošinātiem risinājumiem un kādā apjomā šo datu apstrāde būs jānodrošina pašiem darba devējiem, kā arī nav izvērtēta šo prasību atšķirīgā ietekme uz dažāda lieluma un struktūras uzņēmumiem. LDDK vērš uzmanību, ka Direktīva paredz iespēju dalībvalstīm attiecīgo informāciju apkopot, izmantojot administratīvos datus, piemēram, nodokļu vai sociālās apdrošināšanas sistēmās jau pieejamo informāciju. Šāda pieeja ļautu būtiski mazināt

administratīvo slogu darba devējiem un nodrošināt vienveidīgāku datu apstrādi. Tomēr Likumprojektā un tā anotācijā šāda alternatīva nav izvērtēta, un regulējums faktiski pilnā apmērā pārnes datu apstrādes pienākumus uz darba devējiem. Tas nav savienojams ar labas pārvaldības principu un mērķi mazināt administratīvo slogu uzņēmējdarbībai.

Papildus anotācijā netiek izvērtēti ar regulējuma piemērošanu saistītie tiesvedību un strīdu riski.

LDDK ieskatā Likumprojekta faktiskā ietekme uz uzņēmējdarbības vidi ir būtiski lielāka, finanšu un personāla resursus ietekmējoša, nekā uz to norādīts anotācijā.

[8] Likumprojektā nav ņemts vērā, ka publiskajā sektorā vai publiskas funkcijas veicošās institūcijās darba samaksu lielā mērā nosaka speciālie normatīvie akti, turklāt, funkcijas ir izpildāmas budžeta ietvaros. LDDK, apzinoties, ka darba devēji gan publiskajā, gan privātajā sektorā, pat konstatējot vēsturiskas neatbilstības, nevarēs novērst darba samaksas atšķirības, jo tam nav nepieciešamā finansējuma, aicina paredzēt pārejas periodu darba samaksas paaugstināšanai. Nav šaubu, ka, konstatējot nepieciešamību novērst nepamatotas darba samaksas atšķirības, būs nepieciešami papildus finanšu līdzekļi, un šādas atšķirības nebūs iespējams novērst nekavējoties. Vienlaikus, Valsts darba inspekcija, konstatējot šādas neatbilstības, varēs piemērot administratīvos sodus darba devējam vai atbildīgajai amatpersonai. LDDK uzskata, ka Likumprojektā ir iestrādājami papildus noteikumi, paredzot pārejas periodu, lai darba devēji varētu izpildīt Direktīvas prasības, ņemot vērā tam nepieciešamo papildus finansējumu.

Papildus LDDK vērš uzmanību uz Likumprojekta virzības laika ietvaru. Ņemot vērā, ka Likumprojekta izstrāde un saskaņošana notiek īsā laika periodā, faktiski nepilnu četru mēnešu laikā līdz paredzētajam spēkā stāšanās termiņam 2026. gada 7. jūnijā, nav nodrošināts pietiekams laiks pilnvērtīgai regulējuma izvērtēšanai, metodisko risinājumu izstrādei un praktiskās piemērošanas jautājumu analīzei. Šāds laika ietvars nav samērojams ar Likumprojekta apjomu, sarežģītību un tā ietekmi uz darba devēju pienākumiem un iekšējiem procesiem, kas cita starpā paredz būtiska papildus finansējuma nepieciešamību.

LDDK norāda, ka arī citās Eiropas Savienības dalībvalstīs tiek atzīta nepieciešamība nodrošināt pietiekamu pārejas periodu Direktīvas ieviešanai, ņemot vērā ar tās praktisko piemērošanu saistītos izaicinājumus.

Ņemot vērā minēto, LDDK aicina Labklājības ministriju kā atbildīgo institūciju veikt atkārtotu un padziļinātu Likumprojekta ietekmes analīzi, tostarp attiecībā uz administratīvo slogu, praktisko piemērojamību un tiesvedību riskiem, un, pamatojoties uz tās rezultātiem, **ierosināt Ministru kabinetam veikt nepieciešamās darbības, tostarp vērsties Eiropas Komisijā, lai Eiropas Savienības tiesību aktu ietvarā nodrošinātu Direktīvas prasību ieviešanu ar atbilstošu pārejas periodu**, kā arī lai saņemtu skaidrojumu par atsevišķu Direktīvas normu praktisku piemērošanu.

LDDK uzskata, ka līdz brīdim, kamēr nav novērsti šajā atzinumā identificētie trūkumi **Likumprojektā paredzētais spēkā stāšanās termiņš - 2026. gada 7. jūnijs - nav saglabājams,** un ir nepieciešams paredzēt pakāpenisku un samērīgu regulējuma ieviešanu.

Ar cieņu

ģenerāldirektors

K. Gorkšs