

DARBA SAMAKSA UN KONFIDENCIALITĀTE



IRINA KOSTINA,

SIA "ZAB Ellex Kļaviņš"
Darba tiesību prakses grupas
vadītāja, zvērināta advokāte

Darba samaksas jautājums ir būtisks ikviena uzņēmuma ikdienā, jo tas veido ne tikai ievērojamu izdevumu pozīciju, bet nereti nosaka arī paša uzņēmuma konkurētspēju, piesaistot un noturot kvalificētakus un pieredzējušākus darbiniekus. Aplūkosim aktuālos samaksas noteikšanas un konfidenčialitātes aspektus!

Pirms pievērsties atsevišķiem jautājumiem par darba samaksu, jāaplūko darba samakss jēdziens. Darba likuma (DL) 59. pantā skaidrots, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kas ietver:

- darba algu;
- normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas;
- prēmijas;
- jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Jānorāda, ka darba samaksas un darba algas jēdzienus nereti savstarpēji jauc, tādēļ jāņem vērā, ka darba samaksa ir plašāks termins un ietver arī neregulārus maksājumus. Savukārt darba alga ir regulārs darba devēja veikts maksājums par darbu. Tāpat arī būtiski nošķirt prēmiju un jebkura cita veida atlīdzību par darbu.

TAISNĪGUMS UN VIENLĪDZIBA

Praksē nereti novērots, ka darba devēji nosaka darba samaksu, neņemot vērā ne darba tirgus tendences u.c. darbinieku darba samaksas apmērus sabiedrībā, ne konkrētā amatā nepieciešamās prasmes un kvalifikācijas. Šāda pieeja ne tikai neveicina konkrētā uzņēmuma konkurētspēju, bet arī rada augsti gan darbinieku kopējai neapmierinātībai, gan darba strīdiem. Lai izvairītos no šādām situācijām, darba devējiem jārēķinās ar principiem, kas noteikti DL, īpaši tādēļ, ka gan tiesu

praksē, gan doktrīnā iekļautas būtiskas atziņas par to piemērošanu.

DL 7. panta 1. daļā paredzēts, ka ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz taisnīgu darba samaksu. Atbilstoši šī panta 2. daļai minētās tiesības realizējamas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas. Šī principa pamatā ir pieeja, ka vienādos faktiskajos un tiesiskajos apstākļos darba devējam jāizturas vienādi, savukārt atšķirīgos apstākļos izturēšanās var būt atšķirīga. Savukārt, vērtējot no diskriminācijas aizlieguma viedokļa, tas nozīmē, ka atšķirīgai attieksmei vienmēr jābūt attaisnojamai¹.

Taisnīgas darba samaksas jēdziens vairs neaprobežojas ar Apvienoto Nāciju Organizācijas Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas konceptu, ka ikvienam strādājošajam ir tiesības uz taisnīgu atalgojumu, kas ir pietiekams, lai nodrošinātu pienācīgus dzīves apstākļus sev un savai ģimenei, bet ietver arī pienākumu nodrošināt samaksu atbilstoši padarītā darba apjomam un kvalitātei, darba rezultātiem un kritērijiem, ko noteicis darba devējs, kā arī taisnīga darba samaksa kļūst arvien atkarīgāka no piedāvājuma un pieprasījuma darba tirgū².

Savukārt, nostiprinot tieši diskriminācijas aizlieguma principu, DL 29. pantā paredzēts, ka, nosakot darba samaksu, aizliegta atšķirīga attieksme ne tikai atkarībā no darbinieka dzimuma, bet arī atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izceļsmes, mantiskā vai

¹ E. Levits, "Par līdztiesību likuma un tiesas priekšā, un diskriminācijas aizliegumu", "Latvijas Vēstnesis", 08.05.2003.

² G. Vaidotas, "Implementation features of principle of fair pay for work. Societal Studies", "Research Journal. Vol.3", Nr. 7, 2010.

ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Faktiski atšķirīgas attieksmes aizlieguma princips konkrētizē jau minēto pieju, ka vienādos faktiskos un tiesiskos apstākļos jāizturas vienādi. Šāda pieeja nostiprināta arī tiesu praksē, Senāta Civillietu departamentam 2017. gada 17. oktobra spriedumā lietā SKC-1267/2017 skaidrojot, ka DL noteiktais atšķirīgas attieksmes aizliegums vērsts uz DL 7. panta 1. daļā ietverto mērķi ikviens nodrošināt vienlīdzīgas tiesības, tostarp taisnīgu darba samaksu.

VIENLĪDZĪGI VĪRIEŠIEM UN SIEVIETĒM

DL 60. pantā noteikts darba samaksas kontekstā būtiskais vienlīdzīgas darba samaksas princips. Normā paredzēts, ka darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu. Direktīvas 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos ievadājas 9. punktā skaidrots: lai novērtētu, vai darba ņēmēji veic vienu un to pašu darbu ar vienādu vērtību, jānosaka, vai, ņemot vērā daudzus faktorus, tostarp darba veidu, kvalifikāciju un darba apstākļus, var uzskatīt, ka darba ņēmēji ir salīdzināmā situācijā.

Arī Valsts darba inspekcija, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas praksi, norādījusi: lai noteiku, vai darbinieki atrodas salīdzināmā situācijā un veic vienādas vērtības darbu, jāņem vērā tādi faktori kā darba būtība, darba faktiskie pienākumi, izglītība, profesionālā kvalifikācija, darba apstākļi, kā arī iemaņas, kas nepieciešamas darba veikšanai. DL 60. panta mērķis ir novērst diskrimināciju tieši vīriešu un sieviešu starpā, kas, domājams, ir izplatītākais diskriminācijas veids darba tiesisko attiecību kontekstā. Tomēr šis pants jāvērtē kopsakarā arī ar DL 7. un 29. pantu. Pirmkārt, tas nozīmē, ka, nosakot darba samaksu, jāņem vērā citu darbinieku, kas atrodas vienādos tiesiskos un faktiskos apstākļos, darba samaksa. Otrkārt, tas nozīmē diskriminācijas aizliegumu, piemēram, rases, vecuma vai citu apstākļu dēļ, nosakot darba samaksu.

BŪTISKĀKIE VIENLĪDZĪBAS ASPEKTI

Darba devējiem varētu būt sarežģīti neapjukti dažādo principu jūklī, tādēļ būtiski noteikt galvenos aspektus, lai nodrošinātu noteiktās darba samaksas atbilstību DL iekļautajiem principiem. Proti, jāņem vērā, ka:

- vienlīdzīgas darba samaksas principā ietvertie kritēriji, nosakot vienādas vērtības darbu, izmantojami ne tikai vīriešu un sieviešu darba samaksas apmēra noteikšanai, bet attiecināmi uz ikvienu darbinieku darba samaksu;
- taisnīgas darba samaksas princips nozīmē, ka darba samaksai jāatbilst pieprasījumam darba tirgū un jāatspoguļo darba izpildē ieguldītās, tādējādi tai jābūt konkurētspējīgai;
- lai izvairītos no nevajadzīgiem pārpratumiem un strīdiem, darba devējiem ieteicams ieviest atalgojuma politiku, kurā paredzēti skaidri un visiem zināmi principi darba samaksas apmēra noteikšanai. Šiem principiem jāattiecas gan uz darba algas apmēra noteikšanu, gan visiem citiem iespējamiem maksājumiem. Nodrošinot skaidri saprotamu, vienlīdzīgu un uz sasniegumiem vērstu atalgojuma politiku, darba devēji veicina darbinieku motivāciju darba izpildē;
- darba devējiem, nosakot darba samaksu, nav aizliegts ņemt vērā katra konkrētā darbinieka prasmes un kvalifikāciju, paredzot darba samaksas amplitūdu konkrētā amatā un piemērojot darba samaksu konkrētam darbiniekam. Tomēr jāņem vērā, ka, paredzot darba samaksu, nedrīkst izmantot aizliegtus kritērijus, ja vien tam nav objektīvu iemeslu, jo pretējā gadījumā pastāv risks pārkāpt diskriminācijas aizliegumu.



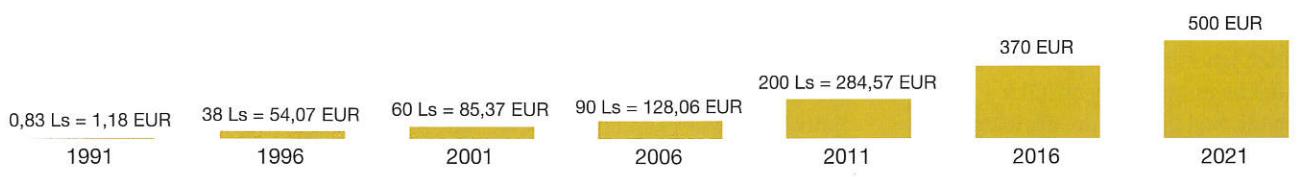
PĀRIS NIANSES PAR PRĒMIJĀM

PAR KO MAKĀ PRĒMIJU?

Gadu mijas laikā, iespējams, varētu rasties jautājums arī par prēmiju vienlīdzīgu piešķiršanu. Vispirms noteikti jāvelta uzmanība diviem atšķirīgiem jēdzieniem – prēmijas un cita veida

Nosakot darba samaksu, nav aizliegts ņemt vērā katra konkrētā darbinieka prasmes un kvalifikāciju, paredzot darba samaksas amplitūdu konkrētā amatā un piemērojot darba samaksu konkrētam darbiniekam.

KĀ MAINĪJUSIES MINIMĀLĀ MĒNEŠA DARBA ALGA NEATKARĪGAJĀ LATVIJĀ?



Avots: Labklājības ministrija

atlīdzība par darbu. To lietojums ietekmē ne tikai šo maksājumu apmēru, bet arī vidējās izpeļnas aprēķinu.

Tiesu praksē Senāta Civillietu departaments 2010. gada 7. aprīļa spriedumā lietā SKC-91/2010 skaidro, ka prēmija ir atzinība darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu. Tāpat Senāta Civillietu departaments 2019. gada 1. oktobra spriedumā lietā SKC-509/2019 norādījis, ka ar prēmijas jēdzienu saprotams darba devēja maksājums darbiniekam par paveiktā darba rezultātu un sasniegumiem darbā. Tātad prēmijas ir tieši atkarīgas no konkrētā darbinieka darba rezultātiem un sasniegtajiem mērķiem vai visa uzņēmuma finanšu rādītājiem.

KAS IR CITA VEIDA ATLĪDZĪBA?

Savukārt, analizējot cita veida atlīdzību par darbu, jāņem vērā jau minētajā spriedumā lieťā SKC-509/2019 norādītais, ka ar cita veida atlīdzību saistībā ar darbu saprotams darba devēja maksājums vai piešķirts cits naudā novērtējams labums, kas tiešā veidā nav saistīts ar darbinieka paveiktā darba rezultātu. Nereti cita veida atlīdzību saistībā ar darbu kļūdaini nodēvē par prēmiju, piemēram, paredzot prēmiju izmaksu saistībā ar svētkiem (Ziemassvētkiem, Jauno gadu vai tml.).

Tas rada problēmas situācijās, kad atbilstoši DL 75. pantam aprēķināma darbiniekam izmaksājamā vidējā izpeļna, jo, nosakot vidējo izpeļnu, neņem vērā darbiniekam izmaksāto cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. Līdz ar to, lai nerastos šāda veida pārpratumi, darba devējiem skaидri jādefinē, kāda veida maksājums darbiniekam izmaksāts, piemēram, nosakot, ka darba devējs pirms Ziemassvētkiem izmaksā atlīdzību par darbu 300 euro apmērā atbilstoši DL 59. pantam.

PRĒMIJU VIENLĪDZĪBA

Tāpat jāņem vērā, ka taisnīguma un vienlīdzīgas darba samaksas princips attiecināms arī uz prēmijām un cita veida atlīdzību par darbu. Prēmiju apmēra noteikšana ir tieši

atkarīga no iekšējās kārtības uzņēmumā un no tā, vai iepriekš definēti kritēriji tās saņemšanai. Tādēļ, ja darba līgumā, iekšējos darba kārtības vai prēmēšanas noteikumos paredzēti kritēriji prēmiju saņemšanai, tas retāk rada pārpratumus taisnīguma un vienlīdzības principu kontekstā. Arī šajā gadījumā darbiniekiem, kas atrodas vienādos vai līdzīgos amatos un pilda vienādus vai vienādas vērtības darba pienākumus, jānodrošina vienlīdzīgas iespējas saņemt prēmiju, kā arī nebūtu pamatoti noteikt tās apmēra atšķirības.

Līdzīgs princips piemērojams arī tad, ja darba devējs izlemj piešķirt prēmijas saistībā ar lieliskiem uzņēmuma finanšu rādītājiem. Arī šādā situācijā jāievēro iepriekš minētie principi, tomēr vienlaikus prēmijas apmērs var būt atkarīgs no amata vietas sabiedrības struktūrā, piemēram, departamentu vadītājiem prēmijas ir lielākas nekā darbiniekiem to nodalās.

Tāpat nereti kā kritēriju prēmiju piešķiršanai vai to apmēra noteikšanai izmanto piemēroto disciplinārsodu. Šāda pieeja ir pieļaujama, tomēr, lai izvairītos no strīdiem, darba kārtības noteikumos vai citos dokumentos jāparedz, ka gada ietvaros piemērotais disciplinārsods var ietekmēt darbinieka tiesības uz prēmiju vai mainīt tās apmēru. Šādiem jautājumiem arī jābūt iekļautiem atalgojuma politikā, lai darbiniekiem būtu skaidrs, kādos gadījumos un apmērā iespējams saņemt prēmijas.

Līdzīga pieeja izmantojama arī citas atlīdzības (kas nav darba alga, piemaksas vai prēmija) apmēra noteikšanai saistībā ar darbu. Darba devējs šādu atlīdzību var noteikt kā procentuālu apmēru no darba algas, piemēram, atlīdzību var noteikt 10% apmērā no darba algas vai kā fiksētu summu – 50 euro. Tāpat iespējams paredzēt atšķirīgu tās apmēru atkarībā no darbinieka amata vietas sabiedrības struktūrā. Tomēr nav pieļaujams šāda veida atlīdzību piešķirt atkarībā no darba devēja privātām simptātijām vai antipātijām. Arī šādā gadījumā uzskatāms,

ka taisnīgas un vienlīdzīgas darba samaksas principi nav ievēroti, līdz ar to darbinieks savu tiesību aizsardzībai var izmantot DL piešķirtos līdzekļus.

KONFIDENCIALITĀTES JAUTĀJUMI

Konfidenciālas informācijas neizpaušana darba tiesiskajās attiecībās ir ļoti būtiska. Nereti arī darba samaksas apmērs uzskatāms par informāciju, ko nedrīkst izpaust. Tādēļ svarīgi saprast, kāda veida aizsardzību iespējams piešķirt šādai informācijai un vai tas tiešām ir nepieciešams.

DL 83. pantā paredzēts darbinieka pienākums neizpaušt viņa rīcībā esošo darba devēja komercnoslēpumu, savukārt darba devējam ir pienākums rakstveidā norādīt, kura informācija uzskatāma par komercnoslēpumu. Tomēr rodas jautājums, kādu informāciju iespējams uzskatīt par komercnoslēpumu.

Šis jēdziens definēts Komercnoslēpuma aizsardzības likuma 2. pantā, nosakot, ka komercnoslēpums ir neizpaužama saimnieciska rakstura informācija, tehnoloģiskās zināšanas un zinātniska vai cita rakstura informācija, kas atbilst visām šādām pazīmēm:

- tā ir slepena, jo nav vispārizināma vai pieejama personām, kuras parasti izmanto šāda veida informāciju;
- tai ir faktiska vai potenciāla komerciāla vērtība tādēļ, ka tā ir slepena;
- komercnoslēpuma turētājs ir veicis konkrētajai situācijai atbilstošus un saaprātīgus komercnoslēpuma slepenības saglabāšanas pasākumus.

Vērtējot minētos komercnoslēpuma kritērijus, secināms, ka darba samaksas apmērs, visticamāk, tiem neatbilst, piemēram, tam parasti nepiemīt komerciāla vērtība. Tomēr, protams, katra situācija jāvērtē atsevišķi, jo to var ietekmēt dažādi faktori, piemēram, joma, kurā veic uzņēmējdarbību (tās apmērs un izplatība) u.c.

Vērtējot DL 83. pantu, Senāta Civillietu departaments 2003. gada 19. novembra spriedumā lietā SKC-546 skaidroja, ka pretiesiska rīcība nav tikai komercnoslēpuma izpaušana, bet tā var būt arī citas konfidenciālas informācijas izpaušana, ko aizliedz amata apraksts, darba kārtības noteikumi u.c. darbiniekam saistoši dokumenti.

Tādēļ, ja darba devējs vēlas nodrošināties, lai informāciju par darba samaksu un tās apmēriem neizpaustu, tam darba līgumā vai citos iekšējos dokumentos, ar ko iepazīsti-nāti darbinieki, jāparedz, ka darba samaksai ir konfidenciālas informācijas raksturs un to aizliegts atklāt trešajām personām.

Jānorāda, ka praksē nereti neizpaušanas pienākums attiecināts arī uz laiku pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, tādēļ darba devējiem darba līgumā vai citos iekšējos dokumentos ieteicams norādīt, ka neizpaušanas pienākums paliek spēkā arī pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas. Ir dažādi viedokļi, vai par tā ievērošanu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas būtu jāmaksā atlīdzība (atlīdzīgi kā par konkurences ierobežojumu).

Šāds jautājums nav risināts arī tiesu praksē, tomēr visbiežāk par neizpaušanas pienāku-ma ievērošanu atlīdzību nemaksā. Savukārt Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 4. jūnija spriedumā lietā SKC-377 atzīts, ka pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās puses var vienoties par līgumsoda piemē-rošanu par kādu pienākumu neievērošanu. Tādēļ par neizpaušanas pienākuma pārkāpumu ieteicams paredzēt līgumsodu, ievērojot Civillikumā noteikto regulējumu par līgumsodiem, kā arī nemot vērā, ka līgumsodam jābūt samērīgam ar iespējamo pārkāpumu un nodarīto zaudējumu apmēru. Darba devējs nedrīkst netaisni iedzīvoties uz līgumsodu rēķina.

Nereti dzirdēts uzskats, ka darba samaksas apmērs ir konfidenciāla informācija, jo, to uzzinot, ir vieglāk pārvilināt darbiniekus. Tomēr jānorāda, ka praksē darbiniekiem bieži vien ir svarīgāki citi darba tiesisko attiecību aspekti, piemēram, sociālās garantijas un draudzīgs kolektīvs. Turklat pēc 2018. gada grozījumiem DL 32. pantā, kas paredzēja pienākumu darba devējiem darba sludinājumos norādīt konkrētā amata darba algas kopējās mēneša vai gada summas bruto vai paredzēto stundas tarifa likmes samaksas amplitūdu, visticamāk, darba samaksas konfidencialitātes līmenis tomēr ir kritis, lai gan, protams, darba algas diapazona norādīšana nav tas pats, kas konkrēts darba samaksas apmērs. Nemot vērā arī iepriekš minēto par atalgojuma politikas ieviešanu uzņēmumā un darba samaksas kritēriju atklātumu, darba devējiem jāvērtē, vai darba samaksas apmēram nepieciešams piešķirt konfidencialitāti. ☺