

Latvijas Finanšu nozares asociācija

(bij. Latvijas Komerčbanku asociācija)

Doma laukumā 8A-6, Rīgā, LV-1050; Tālrunis: 67284528; E-pasts: info@financelatvia.eu; Mājaslapa: www.financelatvia.eu

Rīgā

Datumu skat. dokumenta paraksta laika zīmogā
Nr. 1-23/119_e

Finanšu ministrei
L.cien. Danai Reizniecei – Ozolas kundzei
pasts@fm.gov.lv

cc: Finanšu ministrijas
valsts sekretāra vietniecei
nodokļu administrēšanas un
ēnu ekonomikas apkarošanas jautājumos
L.cien. Janai Salmiņas kundzei
pasts@fm.gov.lv

Valsts ieņēmumu dienesta
ģenerāldirektora p.i.
L. cien. Dacei Pelēkās kundzei
vid@vid.gov.lv

Par pasākumiem ēnu ekonomikas apkarošanā

Nemot vērā Nacionālās Trīspusējās sadarbības padomes Budžeta un nodokļu politikas apakšpadomes 2018. gada 10. augusta sēdē izteikto lūgumu iesniegt priekšlikumus ēnu ekonomikas tālākai mazināšanai, Finanšu nozares asociācija (turpmāk – Asociācija) lūdz izskatīt kārtējā Ēnu ekonomikas apkarošanas padomes sēdē priekšlikumu Darba likuma 70. panta grozījumiem.

Priekšlikums paredz par pamatprincipu noteikt, ka darba samaksu izmaksā bezskaidrā naudā. Šobrīd likums par pamatprincipu nosaka izmaksu skaidrā naudā, pat, ja darbinieks nemotivēti nepiekrīt darba samaksas izmaksai bezskaidrā naudā. Neapšaubāmas ir darbinieka starptautiski garantētās tiesības saņemt darba samaksu naudā neatkarīgi no tās formas (skaidrā vai bezskaidrā). Šīs tiesības darbiniekam tiek garantētas, arī mainot izmaksas pamatprincipu.

Asociācija sagatavoja vairākus alternatīvus priekšlikumus, sagatavošanas procesā ņemot vērā citu valstu praksi un valdības sociālo partneru paustos argumentus (piemēram, specifiskām darbinieku grupām - sezonas rakstura darbus strādājošiem vai komandējumā nosūtītām personām, paredzama iespēja darba algas izmaksai arī skaidrā naudā). Piedāvājam tālākai diskusijai un izvērtēšanai visos izstrādātos priekšlikuma variantus, lai rastu optimālāko un efektīvāko risinājumu.

Priekšlikumi apspriesti arī ar Latvijas Darba devēju konfederāciju (turpmāk – LDDK) un Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameru (turpmāk – LRTK). LRTK Nacionālās stratēģijas

padome atbalstīja priekšlikuma variantu, kas veidots ievērojot Igaunijas un Lietuvas piemēru. LDDK gala lēmumu par šo jautājumu nav pieņēmusi. Vairāki tās biedri izteikuši bažas par viņu pašu saimnieciskās darbības ierobežošanu vai arī viņu nodarbināto darbinieku, kuri ikdienā vēlas izmantot skaidru naudu, iespēju ierobežošanu.

Darba samaksa skaidrā naudā pati par sevi nav atzīstama par tiesiski sodāmu rīcību, tomēr liela skaidras naudas aprīte un darījumu daudzums tajā dod pamatu tās turpmākai aprītei dažādās tirdzniecības un pakalpojumu sniegšanas vietās, tādējādi radot auglīgu vidi ēnu ekonomikas izaugsmei. Asociācijas ieskatā, līdz ar finanšu iestādēm noteikto pienākumu informēt Valsts ieņēmumu dienestu par dažādiem privātpersonu darījumiem bezskaidrā naudā, kas vērsti uz ēnu ekonomikas mazināšanu, būtu atbilstoši un pamatoti arī saprātīgi mazināt skaidras naudas aprīti.

Informējam, ka Asociācija kopā ar Latvijas Alternatīvo finanšu pakalpojumu asociāciju parakstījusi kopīgu pozīcijas dokumentu, kas ir iesniegts Ministru prezidentam un Saeimā¹ un kurā faktiski secina, ka ēnu ekonomikas īpatsvars ierobežo kreditoru iespējas efektīvi izvērtēt patērētāju maksātspēju. Rezultātā, patērētājiem var tikt atteikta finanšu pakalpojumu saņemšana vai piešķirts aizdevums bez pienācīga izvērtējuma, kas ir nepieļaujama prakse. Līdz ar to patērētājs nav spējīgs atmaksāt aizdevumu, uzsākas piedziņas process un patērētājs, cita starpā, var tikt spiests arvien vairāk izmantot ēnu ekonomikas piedāvātās iespējas. Viena no negatīvākajām un ilgtermiņā postošākajām ir iespēja saņemt darba samaksu bez nodokļu samaksas, lai tādējādi izvairītos no piedziņas procesa uz darba samaksu.

Pateicamies par iespēju iesniegt šo priekšlikumu un lūdzam atbalstīt tā tālāku virzību. Esam gatavi sniegt papildu skaidrojumus par priekšlikumiem un piedalīties to turpmākā pilnveidē.

Pielikumā:

1. Latvijas Komercbanku asociācijas 06.04.2018. vēstule Nr. 1-23/43_e "Par darba likuma grozījumiem sakarā ar darba samaksu skaidrā naudā" (sākotnējais piedāvājums) ar pielikumu – uz 7 lapām;
2. Latvijas Komercbanku asociācijas vēstule Nr. 1-25/56_e "Par Darba likuma grozījumiem saistībā ar darba samaksu skaidrā naudā pēc LDDK padomes 07.05.2018. sēdes" (alternatīvais piedāvājums) ar pielikumiem – uz 2 lapām;
3. Latvijas Finanšu nozares asociācijas otrs alternatīvais piedāvājums – uz 1 lapas;
4. Latvijas Komercbanku asociācijas prezentācija "Darba samaksas skaidrā naudā ierobežošana" – uz 13 lapām.

Ar cieņu

Valdes priekšsēdētāja

S.Liepiņa

**ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR
DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU**

Graudīņš 67284562, Aivars.Graudins@financelatvia.eu

¹ Sk.: [http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/5f0912ee2f366835c22582c6002b52b4/\\$FILE/LKA_LAFPA%20pozicija.pdf](http://titania.saeima.lv/LIVS12/saeimalivs12.nsf/0/5f0912ee2f366835c22582c6002b52b4/$FILE/LKA_LAFPA%20pozicija.pdf)

RĪGĀ

Datumu skat. dokumenta paraksta laika zīmogā
Nr. 1-23/43_e

Latvijas Darba devēju konfederācijai
lddk@lddk.lv

*Par Darba likuma grozījumiem saistībā
ar darba samaksu skaidrā naudā*

Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) padome sēdē, kas paredzēta 2018.gada 10.aprīlī, plānots izskatīt grozījumus Darba likumā.

LDDK padomes 2018.gada 2.februāra sēdē, LDDK Prezidentam un Viceprezidentiem tiekoties ar LBAS vadību un pārrunājot kopējos uzstādījumus nepieciešamajām izmaiņām darba attiecības reglamentējošajos tiesību aktos, citastarp kā prioritāri risināms jautājums tika pārrunāts ēnu ekonomikas izpausmju ierobežošana darba tiesiskajās attiecībās. Diskusijas gaitā Latvijas Komercbanku asociācija kā ēnu ekonomikas ierobežošanai būtisku pieteica jautājumu par Darba likuma 70.panta grozījumiem, nodrošinot, ka pamatprincips kā izmaksā darba samaksu ir bezskaidrā naudā, nevis tā, kā likums nosaka šobrīd – skaidrā naudā (turpmāk – Priekšlikums).

LDDK padomes uzdevumā kopš padomes 2018.gada 2.februāra sēdes esam izstrādājuši priekšlikuma pamatojumu, tikušies ar LDDK, Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības un Labklājības ministrijas ekspertiem, lai diskutētu par Priekšlikuma būtību un tā virzībai būtiskām detaļām. Esam veikuši vairākus labojumus atbilstoši šajās tikšanās pārrunātajam, esam gatavi veikt arī citus precizējumus, ja tādi būtu nepieciešami.

Ēnu ekonomikas ierobežošana attiecībā uz skaidras naudas aprites ierobežošanu ne tikai nāk par labu nodokļu nomaksai kopumā, bet arī tiešā veidā samazina tādas finanšu noziegumus, ko pastrādā skaidras naudas iegūšanai, lai izmaksātu darba samaksu skaidrā naudā un bez nodokļu nomaksas. Tā rezultātā uzlabojas arī finanšu sektora reputācija un nav jāveic darbības klientu pastiprinātai uzraudzībai, kā arī nav jāņem par sadarbības pārtraukšanu par klientiem, kas ir Latvijas nodokļu rezidenti.

Lai nodrošinātu Priekšlikuma operatīvu virzību, lūdzam padomes 2018.gada 10.aprīļa sēdē izskatīt kā papildu jautājumu par Priekšlikuma virzības termiņiem un formātu. Pateicamies par līdzšinējo sadarbību un atbalstu!

Pielikumā: Priekšlikuma teksts un pamatojums uz 6 lapām.

Ar cieņu

Valdes priekšsēdētāja

Sanda Liepiņa

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR
DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

Par ierobežojumiem izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā

Pašreizējās situācijas raksturojums

Darba likuma 70.pants paredz, ka “darba samaksa aprēķināma un izmaksājama **skaidrā naudā**. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.”

Pēc Latvijas Komercbanku asociācijas rīcībā esošās informācijas, panta teksts deviņdesmitajos gados radīts ar uzsvāru, ka darba samaksa tiek izmaksāta naudā, nevis precēs, kā arī svarīgs ir bijis bankomātu mazais tīkls un maksājumu karšu izmantošanas ierobežotās iespējas tolaik.

Šobrīd šāda panta redakcija neatbilst aktuālajai situācijai un rada pamatu ēnu ekonomikai, jo veicina skaidras naudas apriti un nodokļu nemaksāšanu, kā arī risku, ka jebkurā uzņēmumā darbinieks var pieprasīt darba samaksas izmaksu skaidrā naudā.

Ārvalstu prakses konteksts

Somijas Darba līgumu likuma¹ (*The Employment Contracts Act*) 16.panta pirmā daļa paredz, ka darba alga izmaksājama darbinieka norādītajā maksājumu kontā. Turklāt par papildu izmaksām, kas saistītas ar darba algas izmaksāšanas metodēm, atbildīgs ir darba devējs. Tomēr regulējums paredz, ka izņēmuma gadījumā, pastāvot pamatoti iemesliem, darba alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā.

Somijas Darba līgumu likuma regulējums nedefinē izņēmuma gadījumus, kad alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā. Tomēr Somijas Parlamenta Nodarbinātības un vienlīdzības komiteja ir skaidrojusi, ka alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā, ja darbiniekam nav maksājuma konta vai darbinieks nevēlas atklāt darba devējam maksājuma konta numuru. Tāpat alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā gadījumos, kad tiek izbeigtas darba attiecības, vai gadījumos, kad algas izmaksa no darba devēja konta nav iespējama no darba devēja neatkarīgu iemeslu dēļ. Par pamatojumu darba algas izmaksai skaidrā naudā var būt arī apstāklis, ka darbinieka dzīves vietas tuvumā nav bankomātu vai cita veida skaidras naudas izņemšanas iespējas. Turklāt vērā ņemami būtu gadījumi, kad bankas objektīvu iemeslu dēļ atsaka personai iespēju atvērt kontu.

Atzīmējams, ka Somijas Parlamenta Nodarbinātības un vienlīdzības komiteja uzskata, ka ir svarīgi, lai normatīvie akti izņēmuma gadījumos pieļautu algas izmaksu arī skaidrā naudā. Atbilstoši komitejas uzskatam absolūts darba algas izmaksāšanas skaidrā naudā aizliegums un normatīvajos aktos ietverts pienākums darbiniekiem atvērt maksājumu kontu varētu būt nesaderīgs ar pamattiesību regulējumu.²

Nīderlandes Minimālās algas un minimālā atvaļinājuma pabalsta likuma³ (*Minimum wage and minimum holiday allowance law*) 7a. pants paredz, ka minimālās algas izmaksa var tikt veikta tikai ar bezskaidras naudas maksājumu. Šāds noteikums neattiecas uz

¹ The Employment Contracts Act. Pieejams: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P11>

² Somijas ziņu portāla “Verkkouutiset” interneta vietne. Pieejams: <https://www.verkkouutiset.fi/palkan-voi-yha-maksaa-kateisena-poikkeustapauksissa-3085/>

³ Minimum wage and minimum holiday allowance law. Pieejams: <http://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2017-07-01>

darbiniekiem, kuri sniedz pakalpojumus ekskluzīvi fiziskas personas mājāsaimniecības vajadzībām un ir nodarbināti mazāk nekā četras dienas nedēļā. Regulējums paredz, ka neatkarīgi no algas apmēra algas daļa, kas ir minimālās algas apmērā, visos gadījumos (izņemot iepriekš minēto gadījumu) ir maksājama bezskaidras naudas veidā. Savukārt tad, ja alga ir lielāka nekā valstī noteiktā minimālā alga, tad atlikušo algas apmēru var izmaksāt skaidrā naudā.

Francijas Darba kodeksa⁴ (*Labor Code*) L3241-1 pants paredz, ka darba alga izmaksājama skaidrā naudā vai ar pārskaitījumu uz bankas vai pasta kontu. Lai gan darba algas izmaksas pamatprincips paredz, ka alga var tikt izmaksāta arī skaidrā naudā, tomēr Darba kodeksa regulējums noteic, ka skaidrā naudā var tikt izmaksātas algas, kas nepārsniedz 1500 *euro* mēnesī. Ņemot vērā, ka minimālā alga Francijā ir aptuveni 1480 *euro*, var secināt, ka lielākā daļa algu Francijā ir jāizmaksā bezskaidras naudas veidā. Minētā pieeja ir pretēja Nīderlandes pieejai, kas parāda, ka nepastāv vienota pieeja šajā jautājumā.

Igaunijas Darba likuma⁵ (*Employment contract law*) 33.panta ceturtā daļa paredz pamatprincipu, ka darba alga tiek izmaksāta, pārskaitot to uz darbinieka bankas kontu. Tomēr regulējums paredz izņēmumu, proti, darbinieks un darba devējs var vienoties par citādāku algas izmaksas metodi. Līdz ar to iespējama ir arī darba algas izmaksa skaidrā naudā. Šāda Igaunijas pieeja ir pretēja Latvijas pieejai, proti, skaidras naudas izmaksa ir izņēmums.

Lietuvas Darba kodeksa⁶ (*Labor Code*) 139.panta trešā daļa paredz, ka darba alga ir izmaksājama naudā. Savukārt par konkrētu algas izmaksas veidu darbinieks un darba devējs vienojas darba līgumā, darba koplīgumā vai algas izmaksas sistēmas noteikumos.

No analizēto valstu regulējuma secināms, ka atsevišķās valstīs ir paredzēti darba algas izmaksas skaidrā naudā ierobežojumi. Turklāt valstīs kā Francija, pat diezgan būtiski. Valstu regulējumos noteiktie ierobežojumi atšķiras pēc subjektu loka, apmēra un izņēmumu gadījumiem, kad algas izmaksa skaidrā naudā ir pieļaujama. Taču nevienā no analizētajām valstīm nav paredzēts absolūts aizliegums izmaksāt algu skaidrā naudā, vai darba samaksas izmaksa skaidrā naudā paredzēta kā pamatprincips.

Starptautisko tiesību normas (arī Latvijai nesaistošās)

Latvijai saistošā **Starptautiskās darba organizācijas konvencija** Nr. 100 “Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību”, kas pieņemta 1951. gadā atlīdzību definē kā samaksu skaidrā naudā vai natūrā. Tomēr šajā izpratnē konvenciju nevarētu interpretēt kā tādu, kas aizliedztu čekus vai bankas pārskaitījumus, jo tā sniegta atšķirīgas attieksmes aizliegšanai, un uz darba samaksu konkrētāk vērstā Starptautiskā darba organizācija konvencijas Nr. 95 par darba algu aizsardzību, kas pieņemta 1949. gadā un Latvijai nav saistoša, 13. pants paredz darba samaksas izmaksāšanu skaidrā naudā darba vietā vai tās tuvumā, ja vien nacionālajā likumā nav noteikts citādi.⁷

⁴ Labor Code of the Republic of France. Pieejams:

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=5F6399BAB4E6DF277A05B306C6B0396.tplgfr24s_1?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20171213

⁵ Employment contract law. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017003>

⁶ Labor Code of the Republic of Lithuania. Pieejams:

http://www.infolux.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas

⁷ Convention concerning the Protection of Wages. Pieejama:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C095

Starptautiskās darba organizācijas konvencija Nr. 189 par mājāsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem 12. pants īpaši akcentē darba samaksas izmaksas veida jautājumus, proti, mājāsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem maksā tieši un skaidrā naudā, veicot maksājumus regulāri vismaz reizi mēnesī. Ja vien valsts normatīvajos aktos vai darba koplīgumos nav noteikts citādi, ar attiecīgā darbinieka piekrišanu maksājumus var veikt ar bankas pārskaitījumu, bankas čeku, pasta čeku, maksājuma uzdevumu vai citiem likumīgiem naudas maksāšanas līdzekļiem.⁸

Konvencijas skaidrojumos norādīts, ka darbinieka piekrišana ir būtiska tikai tad, ja maksāšanas metode nav skaidri un nepārprotami noteikta likumā vai darba koplīgumā.⁹ Tātad likumam nav obligāti jāparedz darbinieka piekrišanas nepieciešamība.

Ierobežojuma atbilstība Satversmei

Aizliegums izmaksāt darba algu skaidrā naudā varētu ierobežot vairākas no Latvijas Republikas Satversmes (turpmāk – **Satversme**) izrietošas personas (darbinieka) pamattiesības. Lai izvērtētu aizlieguma izmaksāt darba algu skaidrā naudā atbilstību Satversmei, ievērojot Latvijas Republikas Satversmes tiesas (turpmāk – **Satversmes tiesa**) prakses atziņas, tiks analizēta aizlieguma atbilstība Satversmes 96., 105. un 107. pantam.

Ikvienu pamattiesību ierobežojuma pamatā ir jābūt apstākļiem un argumentiem, kādēļ tas vajadzīgs, proti, ierobežojums tiek noteikts svarīgu interešu – **legitīma mērķa** – labad.¹⁰

Aizliegumam izmaksāt algu skaidrā naudā galvenais pamatojums varētu būt ēnu ekonomikas mazināšana. Viens no svarīgākajiem aspektiem ēnu ekonomikas funkcionēšanai ir neierobežoti norēķini ar skaidru naudu. Paredzot aizliegumu izmaksāt algu skaidrā naudā, tiktu mazināta “aploksņu algu” izmaksāšanas iespēja, kā arī darba devējam nebūtu pamats uzņēmumā glabāt skaidras naudas līdzekļus, kas atvieglotu Valsts ieņēmumu dienesta funkciju izpildi.

Aizliegums izmaksāt algu skaidrā naudā varētu palielināt valsts budžeta ieņēmumus. Satversmes tiesa ir secinājusi, ka ar budžeta ieņēmumu palīdzību valsts spēj pildīt savas funkcijas un pienākumus, citastarp arī pamattiesību nodrošināšanas jomā.¹¹

Satversmes tiesa ir secinājusi, ka “skaidras naudas lietošanas ierobežojumu regulējums jāvērtē atbilstoši sociālajai realitātei”. Likumdevējs drīkst motivēt izvēlēties tādu darījuma apmaksas veidu, kas mazāk apdraudētu sabiedrības labklājību.¹²

Mazinot nepieciešamību darba devējiem uzglabāt skaidru naudu un izmaksājot algu bezskaidras naudas veidā, kuras plūsma ir vieglāk izsekojama un kontrolējama, tiktu radīts pamats nodokļu jomas uzraugošo iestāžu darbības efektivitātes uzlabošanai cīņā ar ēnu ekonomiku, kā arī samazinātos aploksņu algu izmaksāšana. Līdz ar to

⁸ Konvencija par pienācīgu darbu mājāsaimniecībās nodarbinātajām personām (spēkā stāšanās diena 2013. gada 5. septembris. Pieejama: http://vvc.gov.lv/image/catalog/dokumenti/C189_-_Domestic_Workers_Conventionx_2011_xNo._189x.pdf

⁹ Decent Work for Domestic Workers Convention 189 & Recommendation 201 at a glance. ILO, 2011. Pieejams: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_170438.pdf

¹⁰ Satversmes tiesas 2016. gada 16. jūnija sprieduma lietā Nr. 2015-18-01 14. punkts.

¹¹ Satversmes tiesas 2010. gada 6. decembra sprieduma lietā Nr. 2010-25-01 9. punkts.

¹² Satversmes tiesas 2010. gada 13. oktobra lēmuma par tiesvedības izbeigšanu lietā Nr. 2010-09-01 8.2. punkts.

aizliegums izmaksāt algu skaidrā naudā ir piemērots līdzeklis legītimā mērķa sasniegšanai.

Nemot vērā Darba likuma piemērošanas gaitā nostiprināto principu¹³ par darbinieka kā vājākās līgumslēdzējas puses statusu, strīdus gadījumā uz darba devēju gulstas pienākums nodrošināt sistēmu, kurā darba algas izmaksa tiktu veikta atbilstoši Darba likuma prasībām, un nepieciešamības gadījumā pierādīt darba algas izmaksas faktu. Līdz ar to gadījumā, ja algas izmaksa notiek skaidrā naudā, darba devēji ir spiesti ieguldīt būtiskus resursus, lai nodrošinātu tādas sistēmas pastāvēšanu un uzturēšanu, kas spējīga nodrošināt nepieciešamo Darba likuma prasību izpildi, tajā skaitā pierādījumu par darba algas izmaksas faktu sagatavošanu un glabāšanu.

Satversmes 96.pants paredz, ka ikvienam ir tiesības uz privātās dzīves neaizskaramību. Interpretējot Satversmes 96.pantā garantētās tiesības uz privāto dzīvi, Satversmes tiesa ir norādījusi, ka šīs tiesības ietver dažādus aspektus. Tiesības uz privāto dzīvi nozīmē, ka indivīdam ir tiesības uz savu privāto telpu, iespējami minimāli ciešot no valsts vai citu personu iejaukšanās. Tās aizsargā indivīda fizisko un garīgo integritāti, godu un cieņu, identitāti un personas datus. Informācija par personu ietilpst minētā jēdziena saturā.¹⁴ Turklāt ar personas privāto dzīvi saistīto vai personas fizisko un sociālo identitāti raksturojošo datu apstrāde (vākšana, uzglabāšana, izpaušana) ietilpst personas tiesību uz privātās dzīves neaizskaramību tvērumā.¹⁵

Paredzot, ka darba alga nevar tikt izmaksāta skaidrā naudā, darbiniekam alga varētu tikt izmaksāta tikai bezskaidras naudas veidā. Parasti tas nozīmētu algas pārskaitīšanu uz darbinieka maksājumu kontu. No tā var secināt, ka, lai darbinieks, uz kura vārda nav atvērts maksājumu konts, varētu saņemt darba algu, darbiniekam būtu nepieciešams atvērt bankas kontu.

Ir pašsaprotami, ka ar maksājumu konta atvēršanu un apkalpošanu ir saistīta personas datu apstrāde. Taču parasti tas notiek, saņemot personas piekrišanu. Šajā gadījumā, lai persona varētu saņemt darba algu, būtu nepieciešams piekrist datu apstrādei neatkarīgi no tā vai persona grib vai negrib, lai viņas dati tiktu apstrādāti. Šādā gadījumā būtu konstatējams Satversmes 96.pantā nostiprināto personas pamattiesību ierobežojums. Turklāt ierobežojums varētu skart arī personas tiesības neizpaust informāciju par viņas dzīvesstilu. Proti, personai norēķinoties ar maksājuma karti vai veicot naudas pārskaitījumu tiktu uzglabāta detalizēta informācija par personas dzīvesstilu un paradumiem.

Vērtējot absolūta algas izmaksāšanas skaidrā naudā aizlieguma samērīgumu, apsverama būtu iespēja paredzēt izņēmumus, kad darba samaksa tomēr varētu tikt izmaksāta skaidras naudas veidā.

Atbilstoši Pasaules Bankas veiktajam pētījumam, 90 procentiem Latvijas iedzīvotāju, kas sasnieguši 15 gadu vecumu, ir atvērts konts formālā finanšu institūcijā.¹⁶ Līdz ar to vien aptuveni desmit procentiem Latvijas iedzīvotāju, kas sasnieguši 15 gadu vecumu, nav maksājumu konta. Vērā ņemams apstāklis ir arī tas, ka liela daļa no personām,

¹³ Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011. gada 26. oktobra sprieduma lietā Nr. SKC-921/2011 8. punkta 2. rindkopa.

¹⁴ Satversmes tiesas 2005. gada 26. janvāra sprieduma lietā Nr. 2004-17-01 10. punkts.

¹⁵ Satversmes tiesas 2016. gada 12. maija sprieduma lietā Nr. 2015-14-0103 15.1. punkts.

¹⁶ Bankers without Borders. Global Financial Development Report 2017/2018. p.123. Pieejams: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28482/9781464811487.pdf>

kurām nav konta finanšu institūcijā, ir skolēni un pensionāri, tātad personas, kuras vairumā gadījumu nav darba ņēmēji.

Latvijas Komerčbanku asociācijas statistika liecina, ka vidēji ar maksājumu kartēm 82 procenti darījumu ir pirkumi ar maksājumu kartēm. Tikai 18 procentu darījumu ir skaidras naudas izņemšana.

Finanšu sektora pakalpojumu izmantošana ir neatņemama cilvēka dzīves sastāvdaļa, un tā aptver ne tikai bankas, bet jebkuru maksājuma pakalpojumu sniedzēju. Tika darba tiesisko attiecību dēļ vien persona neatver kontu bankā vai nevēršas pie kāda finanšu pakalpojumu sniedzēja. Tādēļ nevarētu apgalvot, ka darba devējam būtu jākompensē izdevumi, kuri jebkurai personai rastos tāpat vien vai būtu sagaidāms, ka parasti cilvēkam tādi rodas. Personai nav pienākums lietot maksājumu karti, tā var skaidru naudu izņemt pašā bankā. Darba devējs nodrošina naudas pārskaitīšanu, tomēr viņam nav jākompensē darbinieka naudas izmantošanas paradumi. Naudas izņemšana uz 2013. gadu papildus bankomātiem ir pieejama 762 tirdzniecības vietās visā Latvijā ir iespēja izņemt skaidru naudu kasē, veicot to kā pirkumu.”¹⁷

Iespējas izņemt no konta skaidru naudu vēsturiski Latvijas teritorijā nav vienmērīgi bijušas nodrošinātas, piemēram, 2013.gadā 72 teritoriālajās vienībās (pagastos) jeb 14,1 procentos no visiem Latvijas pagastiem nav pieejama neviena naudas izņemšanas iespējām (bankomāts, bankas filiāle, tirdzniecības vieta ar pakalpojumu „Naudas izmaksa” vai Latvijas Pasta nodaļa).

Kopš 2013.gada situācija ir mainījusies. Tā, piemēram, 2015. gadā Swedbank uzsāka reģionālo programmu, un tās mērķis **bija nodrošināt skaidras naudas 100 procentu pieejamību visos Latvijas novados**, uzstādot bankomātus vai skaidras naudas izmaksas alternatīvu novados, kuros bankomāti šobrīd nav pieejami, kā arī nodrošinot to pieejamību jebkurā novadā, ja citas kredītiestādes nākotnē izlemj atteikties no saviem bankomātiem. Šābrīža dati liecina, ka mērķis šogad tiek sasniegts.

Ja runājam par izmaksām darbiniekam par skaidras naudas izņemšanu, tad Latvijā bankas nodrošina skaidras naudas izņemšanu bez maksas vidēji 700 – 1000 *euro* mēnesī bankomātos, kā arī pie pilnvarotajiem tirgotājiem bez maksas tādā pašā apmērā vai ar komisiju, piemēram, 0,71 *euro* cents par izņemšanas reizi.

No tā izriet, ka pienākums atvērt kontu, lai saņemtu darba algu, attiektos vien uz nelielu daļu darba ņēmēju, kā arī būtiski negatīvi neietekmētu viņu tiesiskās intereses.

Personas tiesības saņemt atalgojumu pēc būtības varētu tikt ierobežotas gadījumos, kad objektīvu un no personas neatkarīgu iemeslu dēļ algas izmaksa bezskaidras naudas veidā nav iespējama. Turklāt personām, kurām nav sava maksājumu konta, konta atvēršana varētu tikt atteikta, piemēram, **Maksājumu pakalpojumu un elektroniskās naudas likuma 97.2 panta sestajā vai septītajā daļā paredzētajos gadījumos**, kas praksē Latvijā netiek plaši piemērots. Arī darba devējam – fiziskai vai juridiskai personai – var būt atteikta sadarbība ar maksājumu pakalpojumu sniedzēju vai arī maksājumu pakalpojumu sniedzējs drīkst atteikties izpildīt maksājuma rīkojumu. Šāda situācija nedrīkstētu liegt darbiniekam saņemt darba samaksu.

¹⁷ Informatīvais ziņojums par finanšu pakalpojumu pieejamību Latvijas teritorijā – skaidras naudas izņemšanas un norēķinu veikšanas iespējas. Pieejams: <http://polsis.mk.gov.lv/documents/4343>

Būtu paredzams arī vismaz viena gada pārejas periods, lai darbinieki un darba devēji varētu sagatavoties šādām izmaiņām.

Priekšlikuma iespējamais teksts

Izteikt Darba likuma 70.pantu šādā redakcijā:

"70.pants. Darba samaksas izmaksas veids

(1) Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darbiniekam ir pienākums darba devējam norādīt tādu kontu pārskaitījuma veikšanai, ko uztur Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā licencēts maksājumu pakalpojumu sniedzējs.

(2) Ja darbinieks norāda maksājumu kontu šā panta pirmajā daļā neminētā valstī, viņš kompensē darba devēja izdevumus par pārskaitījuma veikšanu, ja vien darbinieks un darba devējs nevienojas citādi.

(3) Darba devējs un darbinieks var vienoties, ka darba samaksa bezskaidrā naudā tiek izmaksāta, veicot pārskaitījumu uz darba devēja izvēlētu maksājumu pakalpojumu sniedzēja kontu. Šādā gadījumā darba devējs nodrošina, kas tas darbiniekam nerada papildu izmaksas par maksājumu konta un maksājuma kartes nodrošināšanu.

(4) Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies šādos gadījumos:

1) ja kredītiestāde darbiniekam normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā ir atteikusi patērētāja pamatkonta atvēršanu un tādēļ darbiniekam nav maksājumu konta Latvijā, un to apliecina normatīvajos aktos noteiktā kārtībā izsniegts rakstveida atteikums;

2) ja darba devējam pastāvīgi vai ilgāk kā 10 darbdienas pēc kārtas maksājumu pakalpojumu sniedzēja rīcības dēļ nav iespējams veikt bezskaidras naudas maksājumus;

3) attiecībā uz darbinieku, kurš ir jaunāks par 18 gadiem un veic sezonas darbu;

4) darbinieks nosūtīts komandējumā vai darba braucienā uz vietu, kurā vienīgais darba samaksas izmaksas vai radušos izdevumu atlīdzināšanas veids ir skaidra nauda, tai skaitā avansā pirms attiecīgā komandējuma vai darba brauciena;

5) pagastā vai pilsētā (novadā, kurā nav pagastu vai pilsētu – visā novada teritorijā), kurā ir darbinieka darba izpildījuma vieta, un pagastā vai pilsētā (novadā, kurā nav pagastu vai pilsētu – visā novada teritorijā), kurā ir darbinieka deklarētā dzīvesvieta, nav pieejama neviena skaidras naudas izņemšanas iespēja.

(5) Par šā panta ceturtais daļas 1., 2., 3. un 4.punktā minētos izņēmuma apstākļu pierādīšanu atbild darba devējs, bet par šā panta ceturtais daļas 5.punktā minētā izņēmuma apstākļu pierādīšanu atbild darbinieks, iesniedzot iesniegumu darba devējam atbilstoši publiski pieejamai informācijai."

Lai nodrošinātu Darba likuma 70.panta piektās daļas izpildes iespējamību, Latvijas Komerčbanku asociācija varētu apsvērt iespēju nodrošināt mājaslapā internetā to pagastu un pilsētu sarakstu, kurā nav nevienas skaidras naudas izņemšanas iespējas atbilstoši biedru sniegtajai informācijai.

RĪGĀ

Datumu skat. dokumenta paraksta laika zīmogā
Nr. 1-25/56_e

Latvijas Darba devēju konfederācijai
lddk@lddk.lv

*Par Darba likuma grozījumiem saistībā ar darba samaksu
skaidrā naudā pēc LDDK padomes 07.05.2018. sēdes*

Latvijas Darba devēju konfederācijas (turpmāk – LDDK) padome sēdē, kas notika 2018. gada 7. maijā, izskatīja Latvijas Komercbankas asociācijas (turpmāk – LKA) rosinātos grozījumus Darba likumā kā ēnu ekonomikas ierobežošanas pasākumu.

LDDK padome lēma virzīt jautājumu izskatīšanai uz NTSP Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomi, un lūgt LKA iesniegt precizētu priekšlikumu, ņemot vērā LDDK padomes un biedru priekšlikumus un Igaunijas piemēru.

LKA uzskata, ka Darba likuma 70. panta regulējums ir veidojams strikti, definējot pieļaujamus izņēmumus, kad darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā, tomēr, ņemot vērā padomes sēdē paustos viedokļus, rosina NTSP Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadomē izskatīt Darba likuma grozījumu ar diviem apakšvariantiem – Igaunijas modeli kā pamatrisinājumu un Francijas modeli kā papildu alternatīvu, par ko tika minēts LDDK padomes sēdē kā vērtējamu risinājumu.

Pielikumā:

1. Priekšlikuma teksts uz 1 lapas.
2. LKA 06.04.2018. vēstule LDDK uz 11 lapām.

Ar cieņu

Valdes priekšsēdētāja

S. Liepiņa

ŠIS DOKUMENTS IR ELEKTRONISKI PARAKSTĪTS AR
DROŠU ELEKTRONISKO PARAKSTU UN SATUR LAIKA ZĪMOGU

E. Pastars, edgars.pastars@lka.org.lv

Spēkā esošā redakcija	Ārvalstu piemēri	Priekšlikuma teksts
70.pants. Darba samaksas izmaksas veids Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.	Igaunijas Darba likuma¹ (<i>Employment contract law</i>) 33.panta ceturtā daļa paredz pamatprincipu, ka darba alga tiek izmaksāta, pārskaitot to uz darbinieka bankas kontu. Tomēr regulējums paredz izņēmumu, proti, darbinieks un darba devējs var vienoties par citādāku algas izmaksas metodi. Līdz ar to iespējama ir arī darba algas izmaksa skaidrā naudā. Šāda Igaunijas pieeja ir pretēja Latvijas pieejai, proti, skaidras naudas izmaksa ir izņēmums.	Aizstāt likuma 70.panta pirmajā teikumā vārdu „skaidrā” ar vārdu „bezskaidrā” un otrajā teikumā vārdu „bezskaidrā” ar vārdu „skaidrā”
	Francijas Darba kodeksa² (<i>Labor Code</i>) L3241-1 pants paredz, ka darba alga izmaksājama skaidrā naudā vai ar pārskaitījumu uz bankas vai pasta kontu. Lai gan darba algas izmaksas pamatprincips paredz, ka alga var tikt izmaksāta arī skaidrā naudā, tomēr Darba kodeksa regulējums noteic, ka skaidrā naudā var tikt izmaksātas algas, kas nepārsniedz 1500 <i>euro</i> mēnesī. Ņemot vērā, ka minimālā alga Francijā ir aptuveni 1480 <i>euro</i>, var secināt, ka lielākā daļa algu Francijā ir jāizmaksā bezskaidras naudas veidā.	Papildināt likuma 70.pantu ar trešo teikumu šādā redakcijā: „Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama tikai bezskaidrā naudā no dienas, kad izmaksātā darba samaksa kalendārā gada ietvaros pārsniedz naudas summu, no kuras kredītiestādei un maksājumu pakalpojumu sniedzējam saskaņā ar likumu “Par nodokļiem un nodevām” Valsts ieņēmumu dienestam sniedzama informācija par fiziskās personas konta apgrozījumu.”

¹ Employment contract law. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/128042017003>

² Labor Code of the Republic of France. Pieejams:

https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?sessionId=5F6399BAB4E6DF277A05B306C6B0396.tplgfr24s_1?cidTexte=LEGI TEXT000006072050&dateTexte=20171213

Izteikt Darba likuma 70.pantu šādā redakcijā:

"70.pants. Darba samaksas izmaksas veids

(1) Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu. Darbiniekam ir pienākums darba devējam norādīt tādu kontu pārskaitījuma veikšanai, ko uztur Eiropas Savienības dalībvalstī, Eiropas Ekonomikas zonas valstī vai Šveices Konfederācijā licencēts maksājumu pakalpojumu sniedzējs.

(2) Ja darbinieks norāda maksājumu kontu šā panta pirmajā daļā minētā valstī, viņš kompensē darba devēja izdevumus par pārskaitījuma veikšanu, ja vien darbinieks un darba devējs nevienojas citādi.

(3) Darba devējs un darbinieks var vienoties, ka darba samaksa bezskaidrā naudā tiek izmaksāta, veicot pārskaitījumu uz darba devēja izvēlētu maksājumu pakalpojumu sniedzēja kontu. Šādā gadījumā darba devējs nodrošina, kas tas darbiniekam nerada papildu izmaksas par maksājumu konta un maksājuma kartes nodrošināšanu.

(4) Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu skaidrā naudā tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies šādos gadījumos:

1) ja kredītiestāde darbiniekam normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā ir atteikusi patērētāja pamatkonta atvēršanu un tādēļ darbiniekam nav maksājumu konta Latvijā, un to apliecina normatīvajos aktos noteiktā kārtībā darbiniekam izsniegts rakstveida atteikums, ko darbinieks iesniedzis darba devējam;

2) ja darba devējam pastāvīgi vai ilgāk kā trīs darbdienu pēc kārtas maksājumu pakalpojumu sniedzēja rīcības dēļ nav iespējams veikt bezskaidras naudas maksājumus;

3) attiecībā uz darbinieku, kurš ir jaunāks par 18 gadiem;

4) darbinieks veic sezonas rakstura darbu un tādēļ ar viņu noslēgts darba līgums uz noteiktu laiku;

5) darbinieks nosūtīts komandējumā vai darba braucienā uz vietu, kurā vienīgais darba samaksas izmaksas vai radušos izdevumu atlīdzināšanas veids ir skaidra nauda, tai skaitā avansā pirms attiecīgā komandējuma vai darba brauciena;

6) gan darbinieka darba izpildījuma vieta, gan deklarētā dzīvesvieta atrodas ārpus apdzīvotas vietas – pilsētas – vai novada administratīvā centra.

(5) Darba devējs ir tiesīgs izmantot šā panta ceturtās daļas 1.punktā minēto izņēmumu, ja darba devēja rīcībā ir šajā punktā minētais dokuments. Par šā panta ceturtās daļas 2., 3., 4. un 5.punktā minētos izņēmuma apstākļu pierādīšanu atbild darba devējs. Atbilstību šā panta ceturtās daļas 5.punktam nosaka darba devējs atbilstoši noteiktajai darba izpildes vietai un darbinieka iesniegtajai izziņai par darbinieka deklarēto dzīvesvietu."



Attīstība



Tehnoloģijas



Atbilstība

DARBA SAMAKSAS SKAIDRĀ NAUDĀ IEROBEŽOŠANA

DARBA LIKUMA 70.PANTS

Darba samaksa izmaksājama skaidrā naudā.

Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Likumdevēja patiesais mērķis – darba samaksa jānodrošina naudā, nevis mantās. Uzsvars nav bijis tik daudz uz skaidru vai bezskaidru naudu.

PROBLĒMA

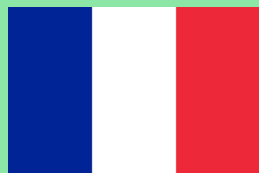
- Skaidras naudas aprīte normatīvajos aktos tiek būtiski ierobežota kā ēnu ekonomiku būtiski veicinošs faktors, ņemot vērā darba spēka izmaksu īpatsvaru saimnieciskās darbības izdevumos
- Darba samaksas izmaksu skaidrā naudā Darba likums paredz kā pamatprincipu, kuru darbinieks drīkst pieprasīt un darba devējs nedrīkst atteikt
- Darbinieka izvēle, kas bieži vien tiek izmantota kā darba devēja vēlme nemaksāt nodokļus, nav pamatota ne ar kādiem starptautiskajiem standartiem un acīmredzami neatbilst sabiedrības interesēm



SOMIJA

Darba alga izmaksājama darbinieka norādītajā maksājumu kontā. Turklāt par papildu izmaksām, kas saistītas ar darba algas izmaksāšanas metodēm, atbildīgs ir darba devējs. Tomēr regulējums paredz, ka izņēmuma gadījumā, pastāvot pamatoti iemesliem, darba alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā.

Parlamenta Nodarbinātības un vienlīdzības komiteja ir skaidrojusi, ka alga var tikt izmaksāta skaidrā naudā, piemēram, ja darbiniekam nav maksājuma konta, izmaksa no darba devēja konta nav iespējama no darba devēja neatkarīgu iemeslu dēļ, darbinieka dzīves vietas tuvumā nav bankomātu vai cita veida skaidras naudas izņemšanas iespējas.



FRANCIJA

Darba alga izmaksājama skaidrā naudā vai ar pārskaitījumu uz bankas vai pasta kontu. Lai gan darba algas izmaksas pamatprincips paredz, ka alga var tikt izmaksāta arī skaidrā naudā, tomēr Darba kodeksa regulējums noteic, ka skaidrā naudā var tikt izmaksātas algas, kas nepārsniedz 1500 euro mēnesī. Ņemot vērā, ka minimālā alga Francijā ir aptuveni 1480 euro, var secināt, ka lielākā daļa algu Francijā ir jāizmaksā bezskaidras naudas veidā.



NĪDERLANDE

Minimālās darba algas izmaksa var tikt veikta tikai ar bezskaidras naudas maksājumu. Šāds noteikums neattiecas uz darbiniekiem, kuri sniedz pakalpojumus ekskluzīvi fiziskas personas mājstaiņniecības vajadzībām un ir nodarbināti mazāk nekā četras dienas nedēļā. Regulējums paredz, ka neatkarīgi no algas apmēra algas daļa, kas ir minimālās algas apmērā, visos gadījumos (izņemot iepriekš minēto gadījumu) ir maksājama bezskaidras naudas veidā. Savukārt tad, ja alga ir lielāka nekā valstī noteiktā minimālā alga, tad atlikušo algas apmēru var izmaksāt skaidrā naudā.



IGAUNIJA UN LIETUVA

EE: Darba alga tiek izmaksāta, pārskaitot to uz darbinieka bankas kontu. Tomēr regulējums paredz izņēmumu, proti, darbinieks un darba devējs var vienoties par citādāku algas izmaksas metodi.

LT: Darba alga ir izmaksājama naudā. Savukārt par konkrētu algas izmaksas veidu darbinieks un darba devējs vienojas darba līgumā, darba koplīgumā vai algas izmaksas sistēmas noteikumos.

SDO NOSTĀJA

- Konvencija Nr. 100 “Konvencija par vienlīdzīgu atlīdzību”, kas pieņemta 1951. gadā atlīdzību definē kā samaksu skaidrā naudā vai natūrā, neliedzot čekus vai bankas pārskaitījumu
- Konvencija Nr. 95 par darba algu aizsardzību paredz darba samaksas izmaksāšanu skaidrā naudā darba vietā vai tās tuvumā, ja vien nacionālajā likumā nav noteikts citādi
- Konvencija Nr. 189 par mājsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem akcentē, ka mājsaimniecībā nodarbinātajiem darbiniekiem maksā tieši un skaidrā naudā, ja vien valsts normatīvajos aktos vai darba koplīgumos nav noteikts citādi
- Konvencijas skaidrojumos norādīts, ka darbinieka piekrišana ir būtiska tikai tad, ja maksāšanas metode nav skaidri un nepārprotami noteikta likumā vai darba koplīgumā
- Tātad likumam nav obligāti jāparedz darbinieka piekrišanas nepieciešamība

NAUDAS IZŅEMŠANA

90%

- Atbilstoši Pasaules Bankas veiktajam pētījumam, **90 procentiem Latvijas iedzīvotāju, kas sasnieguši 15 gadu vecumu, ir atvērts konts formālā finanšu institūcijā.** Liela daļa no personām, kurām nav konta finanšu institūcijā, ir skolēni un pensionāri, tātad personas, kuras vairumā gadījumu nav darba ņēmēji.

2013.gadā 72 teritoriālajās vienībās (pagastos) jeb 14,1 procentos no visiem Latvijas pagastiem nav pieejama neviena no ziņojumā apskatītajām naudas izņemšanas iespējām (bankomāts, bankas filiāle, tirdzniecības vieta ar pakalpojumu „Naudas izmaksa” vai Latvijas Pasta nodaļa).

Latvijā neviens bankomāts neatrodas tikai 5 no 110 novadiem. Visu Latvijas pašvaldību (novadu un republikas pilsētu) iedzīvotājiem ir pieejama skaidras naudas izņemšanas iespēja, izmantojot Latvijas Pasta piedāvāto maksājuma kontu un tā vienkāršotās norēķinu iespējas.

Tāpat uz 2013.gadu 762 tirdzniecības vietās visā Latvijā ir iespēja izņemt skaidru naudu kasē, veicot pirkumu.

SKAIDRAS NAUDAS V. BEZSKAIDRAS NAUDAS LIETOŠANA

Latvijā bankas nodrošina skaidras naudas izņemšanu bez maksas vidēji 700 – 1000 euro mēnesī bankomātos, kā arī pie pilnvarotajiem tirgotājiem bez maksas tādā pašā apmērā vai ar komisiju, piemēram, 0,71 euro cents par izņemšanas reizi.

Izņemšanas summas samazinājums perspektīvā ir viens no instrumentiem, lai mazinātu ēnu ekonomiku. Skaidras naudas izņemšanas iespējas nav jāveicina.

Vidējā skaidras naudas izņemšanas summa ir ap 100 euro.

Pārstāvību reģionos bankas redz kā svarīgu, dažas pat uztur īpašas reģionu programmas, lai nodrošinātu 100% sasniedzamību, bet citas kā būtisku redz sadarbību ar tirgotājiem skaidras naudas izņemšanas nodrošināšanai.

VIENAS BANKAS PIEMĒRS

Skaidras naudas izņemšana krītas pēc naudas apjoma (60% 2014. gada martā, 51% – 2018. gada martā) un pieaug pirkumi ar karti (39,9% 2014. gada martā un 48,8% 2018. gada martā).

Naudas izņemšana pie tirgotājiem, salīdzinot 2014. un 2018. gada martu, augusi par gandrīz 100%, tomēr veido tikai 0,1 – 0,2%. Svarīga iespēja, tomēr vidējā darījuma summa ir apmēram 40%, salīdzinot ar bankomātos izņemto.

SECINĀJUMI

Tātad jau pakāpeniski notiek pārorientēšanās, lai gan skaidras naudas un karšu darījumi pēc naudas apjoma ir līdzvērtīgi. Skandināvijas valstīs šis rādītājs ir apmēram 90% karšu darījumi.

Tas arī skaidri parāda labo augsni ēnu ekonomikai – jo mazāk skaidras naudas, jo mazāk negodprātīgiem uzņēmējiem to izmantot aplokšņu algām un cita veida nodokļu nenomaksai.

Jāņem arī vērā, ka Latvijas Bankas eiro banknošu tīrā emisija ir negatīva (daudz skaidru naudu Latvijā ieved no ārvalstīm un norēķinās par precēm un pakalpojumiem).

SAMĒRĪGUMS

- Skaidras naudas ierobežošanu savā praksē atbalsta Satversmes tiesa
- Persona var izņemt saņemto darba samaksu un rīkoties ar to pēc ieskatiem, tādējādi novēršot privātās dzīves ierobežojumu, ka banka zina personas dzīves stilu
- Izmaksa bezskaidrā naudā darba devējam atvieglo izmaksas pierādīšanu un nepalielina izmaksas, kas izdevīgi arī darbiniekam
- Pilnīgs skaidras naudas izmaksas aizliegums būtu nesamērīgs; jābūt izņēmumiem, kas labi identificēti Somijas praksē, tos pielāgojot Latvijas apstākļiem
- Skaidrai naudai ir būtiski negatīva ietekme, jo tā veicina ekonomiku, un mazina darbinieku nākotnes sociālās garantijas, kas būs jāsedz visai sabiedrībai
- Dzīvo un strādā ārpus pilsētas
 - var izmantot skaidro naudu