

Vai norīkotā darbinieka stundas tarifa likmē var iekļaut dienas naudu? 3/38/23



Projektu vadītāja nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Viktorija Volta



Konsultants nodokļu konsultāciju nodaļā, PwC Latvija
Aleksandrs Afanasjevs

Pirms kāda laika Rīgas apgabaltiesa pasludināja spriedumu lietā Nr. CA-1102-22/7 par bijušā darbinieka tiesībām piedzīt no darba devēja neizmaksāto darba samaksu par nosūtījuma periodu, kā arī par dienas naudas koncepta piemērošanu un no tā izrietošajām tiesībām iekļaut to darbinieka stundas tarifa likmē. Ņemot vērā plaši izplatīto praksi darbiniekiem izmaksāt dienas naudu, aicinām lasītājus iepazīties ar tiesas lēmumu, kurā tā definējusi savu redzējumu par juridiski pamatotām dienas naudas izmaksām un tās iekļaušanu kopējā atalgojumā.

Situācijas apraksts

2018. gadā darbinieks noslēdza darba līgumu ar Latvijas darba devēju, nosakot darba vietu metro stacijā Kopenhāgenā, Dānijā. Tā kā darba devējs noslēdza līgumu par būvelektriķa pakalpojumu sniegšanu ar citu uzņēmumu, darbinieks ilgstoši veica darba pienākumus ārvalstī darba devēja norīkojumā. Attiecīgi darba attiecības tika klasificētas par nosūtījumu ar visiem no tā izrietošajiem aspektiem. Darba līgumā tika atrunāta darba stundas tarifa likme 11 eiro, kurā ietilpa visas piemaksas, kompensācijas un dienas naudas. Ir zināms, ka darba devējs apmaksāja darbiniekam visus ceļa izdevumus no Latvijas uz Dāniju, kā arī nodrošināja ēdināšanu un naktsmītni.

Pēc darba attiecību izbeigšanas bijušais darbinieks apstrīdēja faktu, ka darba devējs ir pilnīgi izmaksājis darba samaksu par nosūtījuma periodu, vadoties pēc līgumā norādītās stundas tarifa likmes. Līdz ar to darbinieks iesniedza tiesai prasību piedzīt no darba devēja nesamaksāto darba algu, norādot uz darba devēja nepamatotajiem algas aprēķiniem.

Pirmās instances tiesa apstiprināja darbinieka lūgumu un noteica darba devējam izmaksāt prasīto summu. Darba devējs apstrīdēja tiesas lēmumu, iesniedzot apelācijas sūdzību apgabaltiesai. Apgabaltiesa akceptēja pirmās instances lēmumu un noraidīja darba devēja sūdzību. Darba devējs apstrīdēja arī otrās instances lēmumu Augstākajā tiesā, kura savukārt lika apgabaltiesai izskatīt visus lietas apstākļus atkārtoti.

Tiesas nolēmums

Atkārtoti izvērtējot visus minētos apstākļus, apgabaltiesa pieņēma kategorisku nostāju darba algas aprēķināšanas jautājumā, norādot uz to, ka lielākā daļa no darbiniekam izmaksātās summas faktiski bija komandējuma dienas nauda, par ko darba devējs nebija samaksājis darbaspēka nodokļus. Tiesa uzsvēra, ka no nodokļu tiesību aktu perspektīvas darba alga ir personas ienākumi, kam piemēro darbaspēka nodokļus.

Apgabaltiesas ieskatā, ja atbildētājs patiešām vēlētos komandējuma dienas naudu iekļaut darba algā, viņam faktiski būtu jāpalielina alga, pie darba samaksas, kurai tiktu piemērots IIN un VSAOI, pieskaitot dienas naudu, kura netiktu aplikta ar šiem nodokļiem.

Tiesa atspēkoja darba devēja argumentu, ka dienas nauda un attiecīgi algas aprēķinos izmantotā stundas tarifa likme tika samazināta, ņemot vērā to, ka darbiniekam tika nodrošināta ēdināšana un naktsmītne, jo šāda pieeja nebija atrunāta darba līgumā. Turklāt arguments par līdzēju pienākumu vadīties pēc darba līguma prasībām arī tad, ja tas paredz nelabvēlīgus noteikumus darbiniekam (salīdzinājumā ar normatīvo regulējumu), tika atzīts par nepamatotu, jo darbinieks nedrīkst būt pakļauts līgumā iekļautiem noteikumiem, kas pasliktina viņa tiesisko stāvokli, pat ja līdzēji šādu līgumu ir parakstījuši.

Visbeidzot tiesa noraidīja arī darba devēja argumentu, ka Dānijā nav minimālās algas koncepta un ka tas ir pamats neievērot Latvijas Darba likuma noteikumus par vienlīdzīgiem nodarbinātības noteikumiem un darba apstākļiem. Šajā sakarā tiesa akcentēja līdzšinējā praksē atzīto faktu, ka darba devējam ir pienākums nodrošināt darbiniekam tādu darba samaksas apmēru, kas atbilst faktiskajai situācijai Dānijas darba tirgū attiecīgajā nozarē, nodrošinot darbiniekam taisnīgu atlīdzību par darbu nosūtīšanas gadījumā.

Šādos apstākļos tiesa atzina, ka atbilstoši līdzēju noslēgtajam darba līgumam un Darba likuma 59. pantam darbinieka darba algas stundas tarifa likmē 11 eiro nebija iekļautas komandējuma dienas naudas izmaksas. Tiesa secināja, ka attiecībā uz darba samaksu darba devējs šajā darba līgumā ir iekļāvis likumam neatbilstošus un darbinieka stāvokli pasliktinošus noteikumus, kā rezultātā darba alga viņam izmaksāta tikai daļēji, neievērojot līgumā noteikto stundas tarifa likmi 11 eiro par visām nostrādātajām stundām. Līdz ar to darbinieka lūgums piedzīt neizmaksāto darba samaksu tika apmierināts atkārtoti.

Secinājumi

Izvērtējot tiesas spriedumu, kļūst skaidrs, ka darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, turpretī komandējuma dienas nauda nav atlīdzība, bet gan kompensācija par izdevumiem, kas radušies nosūtījuma dēļ. Tāpēc dienas naudai pēc būtības ir jābūt nošķirtai no darba samaksas. To arī apstiprināja tiesa, norādot, ka pats fakts, ka dienas nauda atšķirībā no darba algas nav apliekama ar darbaspēka nodokļiem, norāda uz citu dienas naudas izmaksas mērķi.

Turklāt darba devējam ir skaidri jādefinē katrs darba algā iekļaujamais elements, lai līdzīgi pārrautumi turpmāk nerastos.