

# Tiesas vērtējums par darbinieka samaksas komponentēm nosūtīšanas gadījumā 3/2/24



Vecākais jurists, PwC Legal  
Edgars Rīnķis

Pērn novembrī tika publicēts spriedums lietā Nr. SKC-165/2023. Lai gan tas nerisina iepriekš gluži neatklātus juridiskus jautājumus, darbinieku nosūtīšanas tēma apvienojumā ar konkrētā prasījuma vērā ķemamo apmēru rada nepieciešamību spriedumu analizēt detalizētāk. Spriedumā vērtēto samaksas komponenšu skaits ļauj vienuviet apkopot un izvērtēt būtiskus darbinieku samaksas jautājumus darbinieku nosūtīšanas gadījumā.

Darbinieks cēla prasību tiesā par vairāk nekā 55 000 eiro darba samaksas piedziņu, kas radusies saistībā ar nosūtījumu uz Vāciju. Prasības ievērojamā apmēra aprēķinā bija tādas komponentes kā taisnīga stundas likme, samaksa par virsstundām, dienas nauda un samaksa par darba braucienu. Līdz ar to tiesai bija detalizēti jāvērtē samaksas jautājums plašā apjomā, tādēļ spriedums ir labs "plakāts" arī citiem nosūtīšanas strīdiem.

## Taisnīga stundas likme

Darbinieks prasīja atzīt, ka darba devējs (DD) nav viņam samaksājis taisnīgu stundas likmi, jo viņa darba alga nesasniedza divas trešdaļas no atlīdzības, ko par šo nodarbošanos maksā attiecīgajā ekonomikas reģionā. Tādējādi darbinieks prasīja no DD piedzīt vairāk nekā 35 000 eiro starpību.

Tā kā darbinieka veiktā aprēķina pamatā nebija Vācijas likums, kas regulē minimālo algu, bet gan Vācijas civillikums, šī darbinieka prasības daļa tika noraidīta. Taču nebūtu jāignorē tas, ka šāda prasība var tikt celta. Nosūtot darbinieku, DD ir jāpārzina vispārsaitošie samaksas nosacījumi attiecīgajā valstī. Ja darbinieka prasījums būtu pamatots ar normatīvo aktu, tad DD visticamāk būtu jāsamaksā starpība.

## Samaksa par virsstundām

Lietā nebija strīda, ka darbinieks bija nostrādājis 430 virsstundas, taču DD par šīm stundām izmaksāja 25% piemaksu. Lai gan Vācijas tiesības nenosaka DD pienākumu maksāt piemaksu par virsstundu darbu, tiesa atzina, ka šis jautājums jāvērtē atbilstoši Latvijas Darba likuma 68. panta pirmajai daļai.

Konstatējot, ka Vācijas normatīvais regulējums neparedz piemaksas par virsstundu darbu, bet Darba likums tādas paredz, bija jāpiemēro darbiniekam labvēlīgākais virsstundu darba samaksas regulējums – Darba likums. To tiesa arī izdarīja, un DD bija jāsamaksā starpība, lai piemaksa sasniegtu Latvijā noteikto 100% apmēru.

## Dienas nauda

Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā darbiniekam tika samaksāta dienas nauda 5960 eiro, kā arī tika segti ceļa izdevumi un nodrošināta dzīvesvieta Vācijā. Taču darbinieks norādīja uz MK noteikumiem Nr. 969, kas paredz, ka dienas nauda Vācijā ir 46 eiro, tādēļ atbilstoši darbinieka aprēķinam netika izmaksāta

dienas nauda 14 234 eiro.

Tiesa norādīja – ja DD faktiski sedza nosūtītā darbinieka ar nosūtīšanu saistītos izdevumus (naktsmītnei, transportam un ēdināšanai), tad būtu uzskatāms, ka darbiniekam nav tiesību uz dienas naudu. Papildu dienas nauda nebūtu nepieciešama, jo dienas naudas mērķis kompensēt nosūtītajam darbiniekam neērtības jau būtu sasniegts. Taču tiesa par izšķirošu atzina faktu, ka DD pats ar rīkojumiem bija paredzējis MK noteikumiem Nr. 969 atbilstošu dienas naudu, kas rada darbiniekam tiesības prasīt šajos rīkojumos noteiktās dienas naudas samaksu. Galīgās summas aprēķinā tiesa ņēma vērā jau izmaksāto dienas naudu. Tādējādi, pat ja DD bija daļēji kompensējis ar nosūtīšanu saistītos izdevumus, tam bija jāpilda rīkojumos uzņemtās saistības (maksāt 46 eiro dienas naudu).

## Samaksa par darba braucienu

DD norādīja, ka darbinieka ceļā pavadītais laiks no Latvijas uz norīkojuma vietu Vācijā nav uzskatāms par darba laiku. Tiesa šai pozīcijai nepiekrita, norādot, ka ceļā pavadītais laiks nav atpūtas laiks (darbinieks to nevarēja izmantot atpūtai pēc sava ieskata), kā arī laiks ceļā ir pavadīts DD labā, pildot uzdevumu un vadot DD automašīnu, kurā uz objektu Vācijā bija jānogādā arī darbarīki un materiāli.

Papildus tiesa vērtēja samaksu par brīvdienām un neizmaksāto atvaļinājuma kompensāciju, taču šīs komponentes kopējā prasības apmēra kontekstā neprasa detalizētāku analīzi. Šajā nolēmumā atspoguļoti galvenie principi – DD ir detalizēti jāpārzina to valstu regulējums, uz kuru tiek nosūtīti darbinieki, un, ja Latvijas regulējums ir tiem labvēlīgāks, tad jāpiemēro tas. Piemēram, atbilstoši spriedumā minētajam, ja ar rīkojumu ir noteikta dienas nauda, tā varētu būt jāmaksā, pat ja tiek segti darbinieka izdevumi, kā arī ceļā pavadītais laiks saskaņā ar Latvijas regulējumu var tikt uzskatīts par darba laiku. Katrā gadījumā šīs spriedums ir labs atgādinājums, ka nodarbinātības procesos nereti “velns slēpjās detaļās” un ka šo teicienu var attiecināt gan uz dokumentu sagatavošanu, gan regulējuma pārzināšanu.