**Dāvanas kā jebkura cita veida atlīdzība par darbu**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2016.gada 22.decembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C32285615**

**SKC–2274/2016**

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments šādā sastāvā: tiesnese referente M. Senkāne

tiesnesis I. Bisters

tiesnese A. Briede

rakstveida procesā izskatīja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 4.aprīļa spriedumu civillietā [pers. A] prasībā pret SIA „Rīgas brīvostas flote” par darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

# Aprakstošā daļa

[1] [Pers. A] 2015.gada 1.jūlijā cēlusi tiesā prasību pret SIA „Rīgas brīvostas flote” par darba samaksas un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 7., 8., 9., 28., 29., 30., 59., 60., 69. pantu, lūgusi piedzīt no atbildētājas darba samaksu 2561,17 EUR un atlīdzību par morālo kaitējumu 15 366 EUR.

Prasība pamatota ar šādiem apstākļiem.

[1.1] Prasītāja 2010.gada 11.oktobrī pieņemta darbā SIA „Rīgas brīvostas flote” par finanšu direktori, savukārt 2013.gada 7.oktobrī darba līgums izteikts jaunā redakcijā.

Darba attiecības ar prasītāju izbeigtas sakarā ar viņas amata vietas likvidāciju, pamatojoties uz tiesas spriedumu civillietā Nr. C27153014, kas likumīgā spēkā stājās 2015.gada 8.jūnijā.

[1.2] Saskaņā ar darba līguma 4.2. punktu piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība saistībā ar darbu ir noteikta darba kārtības noteikumos. Prasītājai 2015.gada 2.aprīlī bijusi 50 gadu jubileja, tādēļ atbilstoši SIA „Rīgas brīvostas flote” 2013.gada 2.oktobra Darba kārtības noteikumu 3.12.1., 4.1. punktam līdz 2015.gada 10.aprīlim prasītājai bija jāizmaksā dāvana. Arī jaunajā Darba kārtības noteikumu redakcijā, kas prasītājai nosūtīta 2015.gada 20.maijā, bija saglabāts minētais punkts par dāvanas izmaksu.

[1.3] Darba likuma 59.panta legāldefinīcijā ir noteikts, ka darba samaksu veido darba alga, piemaksas, prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība par darbu. Augstākās tiesas Senāta Civillietu departaments 2010.gada 15.decembra spriedumā lietā Nr. SKC-157/2010 ir norādījis, ka, Darba likuma 59.pantā ietverot jēdzienu „jebkuru cita veida atlīdzību par darbu”, likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu atstājis atklātu.

Savukārt Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmatā norādīts, ka atalgojuma jēdziens ir definēts Līguma par Eiropas Savienības darbību 157.pantā kā parasta pamatalga vai minimālā alga, kā arī jebkura cita atlīdzību naudā vai natūrā, ko darba ņēmējs par darbu tieši vai netieši saņem no darba devēja.

Tas attiecas uz dažādiem labumiem, ko darba ņēmējs saņem par stāšanos darba attiecībās. Šīs definīcijas apmēru Eiropas kopienu tiesa ir izskatījusi vairākās lietās un ir nolēmusi, ka tas attiecas uz visiem ar darbu saistītajiem labumiem, tostarp bezmaksas braucieniem ar vilcienu, ekspatriācijas pabalstiem, Ziemassvētku prēmijām un darba devēja pensijām. Būtiskākais, kas jākonstatē, lai noteiktu, vai uz apskatāmo jēdzienu var attiecināt terminu „atalgojums”, ir labums, kas tiek gūts no darba attiecību esamības.

Atbilstoši Eiropas Savienības tiesas judikatūrai darba samaksas jēdziens 119.panta otrās daļas nozīmē ietver jebkuru atlīdzību ‑ naudā vai natūrā, tūlītēju vai nākotnē ‑ ar nosacījumu, ka darba ņēmējs, lai arī netieši, to saņem par darbu no darba devēja.

Līdz ar to secināms, ka dāvana 50 gadu jubilejā ir uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu.

[1.4] [Pers. A] ieskatā, neizmaksājot dāvanu, pret viņu notikusi tieša dzimuma diskriminācija, t. sk. arī kā pret arodbiedrības biedri, jo tajā pašā laikā citam darbiniekam [pers. A] 60 gadu jubilejā [datums] dāvana tika izmaksāta. Tādējādi atbildētāja, pārkāpjot Darba likuma 7., 8., 9., 29., 60. pantā paredzēto vienlīdzīgu tiesību un atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, ir nodarījusi prasītājai morālo kaitējumu 15 366 EUR apmērā, kas atbilst sešām mēneša darba algām.

[2] Ar Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas 2015.gada 30.novembra spriedumu prasība apmierināta daļēji, no SIA „Rīgas brīvostas flote” [pers. A] labā piedzīta darba samaksa 2561,17 EUR, prasība daļā par atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu noraidīta, kā arī no SIA „Rīgas brīvostas flote” valsts labā piedzīti tiesas izdevumi 337,19 EUR.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar SIA „Rīgas brīvostas flote” iesniegto apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija 2016.gada 4.aprīlī nospriedusi [pers. A] prasību pret SIA „Rīgas brīvostas flote” par darba samaksas piedziņu noraidīt.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[3.1] Pirmās instances tiesas spriedums daļā, ar kuru noraidīta prasība par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu, apelācijas kārtībā nav pārsūdzēts.

[3.2] Nav pamatots prasītājas viedoklis, ka dāvana jubilejā ir uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu. Atbilstoši juridiskajai literatūrai, lai gan Darba likuma 59.pantā ir noteikts, ka darba samaksā ietilpst arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu, taču šajā sadaļā neietilpst slimības naudas, pabalsti un darba devēja dāvanas, jo tie, pirmkārt, nav regulāri izmaksājamā atlīdzība, otrkārt, tā nav atlīdzība par darbu. Tātad dāvana darba likuma izpratnē nav darba samaksa un tā nav atlīdzība par darbu.

[3.4] Par nepamatotu atzīstams arī pirmās instances tiesas viedoklis, ka prasītājas situācija, apmeklējot darba vietu un neveicot darba pienākumus, pielīdzināma dīkstāvei.

Atbildētājas valde 2014.gada 31.martā pieņēmusi lēmumu Nr. 7, ar kuru nolemts likvidēt finanšu direktora amatu ar šā lēmuma spēkā stāšanās brīdi, un tādēļ prasītājai tika uzteikts darba līgums. Tā kā Latvijas Sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība nedeva piekrišanu darba līguma uzteikumam, atbildētāja 2014.gada jūnijā cēla tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu. Tiesvedības rezultātā darba līgums starp pusēm izbeigts 2015.gada 8.jūnijā. Lietā nav strīda, ka laikā no darba līguma uzteikšanas prasītāja nav veikusi darba pienākumus, jo viņas amata vieta tika likvidēta, un ka pēc amata likvidācijas atbildētāja turpināja izmaksāt prasītājai darba algu līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar tiesas spriedumu.

Savukārt dīkstāvei atbilst situācijas, kad darba devējs nenodarbina tādu darbinieku, kuram nav šķēršļu veikt darba līgumā paredzētos darba pienākumus un kurš ir vēlējies tos veikt. Prasītājas situācija nav pielīdzināma dīkstāvei.

Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka Darba kārtības noteikumu 3.12.1. punktā minētās dāvanas ir vērstas uz strādājošo darbinieku stimulēšanu darba līgumā noteiktā darba veikšanai, un šādas dāvanas izmaksāšana darbiniekam, kuram uzteikts darba līgums sakarā ar amata vietas likvidēšanu, nevar tikt atzīts par taisnīgu attiecībā uz strādājošiem atbildētājas darbiniekiem. No Darba kārtības noteikumu satura neizriet darbinieka tiesības saņemt dāvanu jubilejā pēc darba līguma uzteikšanas.

[4] Par apelācijas instances tiesas spriedumu [pers. A] iesniegusi kasācijas sūdzību, kurā lūgusi spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[4.1] Tiesa ir nepareizi piemērojusi Darba likuma 59.pantu, tādējādi nepamatoti secinot, ka dāvana nav uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu.

Tāpat kā prasībā, arī kasācijas sūdzībā norādīts, ka no Darba likuma 59.pantā iekļautās legāldefinīcijas, Eiropas diskriminācijas novēršanas tiesību rokasgrāmatā un Eiropas Savienības tiesas judikatūrā norādītajām atziņām secināms, ka dāvana jubilejā ir uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu.

Tiesa savu viedokli, ka dāvana nav uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu, ir pamatojusi ar juridiskajā literatūrā izteikto Ingusa Gailuma komentāru, taču jaunākajā juridiskajā literatūrā un tiesu praksē ir izteiktas pretējas atziņas par darba samaksas tvērumu.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības izdotajos Darba likuma komentāros ir norādīts, ka prēmijas un cita veida atlīdzība par darbu nav izmaksājama regulāri, taču, neraugoties uz minēto, šie maksājumi ietilpst darba samaksas jēdzienā. Savukārt Augstākās tiesas Senāts 2012.gada 19.decembra spriedumā lietā Nr. SKC-1979/2012 ir atzinis, ka atlaišanas pabalsts (kas arī nav regulāri izmaksājama atlīdzība) ir uzskatāms par darba samaksas sastāvdaļu.

[4.2] Tiesa nepareizi iztulkojusi Darba kārtības noteikumu 3.12. punktu. Vērtējot Darba kārtības noteikumus sistēmiski, redzams, ka 3.12. punkta vārdiskā konstrukcija atšķiras no pārējiem punktiem par piemaksu un prēmiju izmaksu. Ja pēdējie ir saistīti ar nolūku motivēt, ņemot vērā darba rezultātus, lai apbalvotu par sasniegumiem, tad dāvanas un pabalsti tiek piešķirti saistībā ar darba attiecībām. Dāvanu un pabalstu izmaksa tiek veikta, iestājoties noteikumiem, kas nav atkarīgi no darba rezultātiem. Tiem ir sociāla, darbinieku atbalstoša funkcija.

Juridisko terminu vārdnīcā ir norādīts, ka pabalsts ir arī kā papildinājums pie galvenā eksistences avota. Tā mērķis ir sociāla palīdzība.

Turklāt Darba likumā ir minēti arī citi gadījumi, kad darba devējs veic sociālu funkciju. Piemēram, šī likuma 108.pantā ir noteikts, ka, veicot darbinieku skaita samazināšanu, darba devējam ir pienākums izvērtēt darbinieku priekšrocības palikšanai amatā. Darbinieka bērnu skaitam, apgādājamo esībai, politiski represētā statusam nav nekādas saistības ar veicamo darbu, bet šie kritēriji tiek ņemti vērā, izvērtējot darbinieku priekšrocības.

[4.3] Konkrētajā gadījumā dāvanas izmaksa nepamatoti ir sasaistīta ar uzteikuma termiņu, jo faktiski darba attiecības ar prasītāju turpinājās līdz pat brīdim, kad spēkā stājās tiesas spriedums par darba attiecību izbeigšanu. Tā kā prasītāja katru dienu ieradās darbā un dāvanas izmaksas datums bija brīdī, kad darba tiesiskās attiecības nebija izbeigtas, tad prasītājai ir tiesības saņemt šo dāvanu.

# Motīvu daļa

[5] Pārbaudījis lietā esošā sprieduma likumību attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā tas noteikts Civilprocesa likuma 473.panta pirmajā daļā, Civillietu departaments atzīst, ka Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 4.aprīļa spriedums ir atceļams.

[6] Pamatots ir kasācijas sūdzībā norādītais arguments, ka dāvana jubilejā, kuras izmaksa darbiniekam paredzēta saskaņā ar spēkā esošiem uzņēmuma darba kārtības noteikumiem, ir uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu.

[6.1] Judikatūrā nostiprinājusies atziņa, ka atbilstoši Darba likuma 59.pantā noteiktajai darba samaksas legāldefinīcijai „darba samaksa ir atlīdzība par darbu. Darbs ir darbinieka veikts saistības izpildījums darba devēja labā. Tā kā darba līgums nodibina darba tiesiskās attiecības un ir šo attiecību pamatā, darba samaksas jēdziens aptver visa veida atlīdzību par darbu, kuru darba devējs tieši vai netieši izmaksā darba tiesisko attiecību ietvaros. Darba samaksas legāldefinīcijā nosaukti vairāki atlīdzības par darbu veidi: 1) darba alga, 2) piemaksas, 3) prēmijas. (..) Tajā pašā laikā visas iespējamās dzīves situācijas, tostarp darba tiesiskās attiecības, nav paredzamas un tādēļ tās nav noregulētas ar likuma palīdzību. Arī atlīdzības par darbu veidi var būt dažādi. Šā iemesla dēļ, Darba likumā ietverot jēdzienu “jebkuru cita veida atlīdzību par darbu”, likumdevējs iespējamo atlīdzības (darba samaksas) veidu uzskaitījumu atstājis atklātu” (*skat. Senāta paplašinātā sastāva 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-157/2010, (C04314707))*

Līdzīga izpratne par darba samaksas jēdziena tvērumu izriet no Eiropas Kopienu Tiesas judikatūras, atbilstoši kurai darba samaksā ietilpst jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts apdrošināšanas iemaksas (*skat. EKT spriedums lietā C-262/88 D.H.Barber c.Guardian Royal Exchange Assurance Group, [1990], ECR-I-01889, 13. paragrāfs*).

[6.2] Nav šaubu, ka SIA „Rīgas brīvostas flote” darba kārtības noteikumu 3.12.1. punktā norādītās dāvanas darbiniekiem ir paredzētas saistībā ar viņu darbu šajā uzņēmumā kā papildus atbalsts nozīmīgos dzīves gadījumos, un kā tādas tās ietilpst darba samaksā. Tas nepārprotami izriet arī no pušu starpā slēgtā darba līguma 4.2. punkta, atbilstoši kuram piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība *saistībā ar darbu* ir noteikta darba kārtības noteikumos.

[7] Tāpat kasators pamatoti norāda uz to, ka konkrētajā gadījumā darba samaksā ietilpstošās dāvanas izmaksa nav saistāma ar darba līguma uzteikumu prasītājai.

Lietā nav strīda, ka darba attiecības ar [pers. A] tika izbeigtas ar Rīgas apgabaltiesas 2015.gada 2.marta spriedumu, nevis ar darba devēja uzteikumu, kurš šajā gadījumā arodbiedrības piekrišanas neesības dēļ nekādas tiesiskas sekas neradīja. Atbilstoši Darba likuma 110.panta pirmajai daļai darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez attiecīgās arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas.

Tādējādi, pretēji tiesas secinājumam pārsūdzētajā spriedumā, darba līguma uzteikums [pers. A] nekad nav eksistējis, jo tam nav piekritusi Latvijas sabiedrisko pakalpojumu un transporta darbinieku arodbiedrība LAKRS, kuras biedre viņa bijusi, tāpēc darba devējs cēla tiesā prasību par darba līguma izbeigšanu Darba likuma 110.panta ceturtajā daļā paredzētajā kārtībā.

Šādos apstākļos neatkarīgi no tā, cik un kādā veidā prasītāja bijusi nodarbināta atbildētāja uzņēmumā līdz darba tiesisko attiecību izbeigšanai ar tiesas spriedumu, attiecībā uz viņai izmaksājamo darba samaksu spēkā bija gan darba līgumā, gan darba kārtības noteikumos paredzētais.

Minētie apsvērumi ir pamatā pārsūdzētā sprieduma atcelšanai un lietas nodošanai jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

# Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 2. punktu, Civillietu departaments

# nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 4.aprīļa spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai Rīgas apgabaltiesā kā apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.

**Tiesību aktu un nolēmumu saraksts**

Darba likuma 59.pants

110.panta pirmā daļa

110.panta ceturtā daļa

EKT spriedums lietā C-262/88 D.H.Barber c.Guardian Royal Exchange Assurance Group, [1990], ECLI:EU:C:1990:209, ECR-I-01889

Senāta paplašinātā sastāva 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-157/2010 (C04314707)