**Komandējuma dienas naudas nozīme, pārbaudot, vai ir ievērotas prasības par minimālās algas likmes izmaksu nosūtītam darbiniekam**

**Nolīgtās darba algas izmaksas pārbaude, ja starp pusēm pastāv strīds, vai komandējuma nauda bija darba samaksas daļa**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2022.gada 20.janvāra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30447519,SKC-52/2022**

[ECLI:LV:AT:2022:0120.C30447519.12.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/lv/nolemumi)

Senāts šādā sastāvā:

senatore referente Dzintra Balta,

senatore Anda Briede,

senatore Ināra Garda

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 3.septembra spriedumu [pers. A] prasībā pret SIA [firma] par neizmaksātās darba samaksas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Saskaņā ar 2018.gada [..] darba līgumu [pers. A] strādājis SIA [firma] par būvelektriķi tostarp ar šādiem noteikumiem: pamata darba vieta – [..] stacijā Kopenhāgenā, Dānijā; summētais darba laiks ar pārskata periodu 3 mēneši; darba algas apmērs – 11 *euro* stundā. Līguma sadaļā „Darba samaksas apmērs” paredzēts, ka alga noteikta kā naudas summa, ko darbinieks saņem par darbu pēc visu paredzēto nodokļu nomaksas, tajā ietilpst visas likumdošanā noteiktās piemaksas, dienas naudas un kompensācijas*.*

[2] [Pers. A] 2019.gada 18.janvārī cēlis prasību pret SIA [firma], kuras gala redakcijā lūdzis piedzīt no atbildētājas neizmaksāto darba samaksu un kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu uz turpmāk norādītā pamata.

[2.1] Nolīgtā darba samaksas likme bija 11 *euro* stundā.

Prasītājam par darbu kopumā izmaksāti 11 355 *euro*. Taču daļa no šīs summas – 6768 *euro* – izmaksāta kā komandējuma dienas nauda. Tādad darba samaksa izmaksāta tikai daļēji 4587 *euro* apmērā.

Ievērojot Darba likuma 76.pantā noteikto darba devēja pienākumu atlīdzināt izdevumus, kas saistīti ar komandējumu vai darba braucienu, un 59.pantu (darba samaksas jēdziens), komandējuma dienas nauda darba algā (nolīgtajā likmē) nebija iekļaujama.

Atbilstoši Darba likuma 6.pantam nav spēkā darba līguma papildnoteikums par to, ka komandējuma nauda ietilpst likmē, jo tas pretēji likumā noteiktajam pasliktina prasītāja kā darbinieka stāvokli. Līdz ar to prasītājam jāizmaksā neizmaksātā darba algas daļa.

[2.2] Precizējot prasību sākotnēji norādīts, ka Dānijā minimālā bruto alga ir 119,6 Dānijas kronas (DKK) stundā, kas atbilst 16,01 *euro* stundā, un atbildētāja nav nodrošinājusi minimālās darba algas likmi, kā to nosaka Darba likuma 14.2 pants.

Taču vēlāk prasība grozīta, uzsverot, ka tā nav celta, lai prasītu minimālo darba samaksu, bet minimālās darba samaksas noteikumi attiecīgajā valstī tiek norādīti kā tādi, kas pamato, ka komandējuma dienas naudu nosūtītiem darbiniekiem bez konkrēta pamatojuma nevar uzskatīt par darba algas daļu. Proti, atbilstoši Darba likuma 14.2 pantam, komandējuma dienas naudu uzskata par minimālās darba algas daļu tikai tad, ja to paredz tās valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu, noteikumi. Savukārt Dānijas kompetentā iestāde sazinoties sniegusi informāciju, ka Dānijā komandējuma dienas nauda nav uzskatāma par minimālās darba algas daļu.

Algas aprēķina kvītis liecina, ka atbildētāja pielīgto 11 *euro* stundā nav uzskaitījusi kā darba samaksu. Lielākā daļa aprēķināto summu ir komandējuma nauda, par kuru nav maksātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Sociālās iekmaksas ir veiktas minimālā apmērā, līdz ar to nav ievērotas prasītāja sociālās aizsardzības intereses.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2020.gada 28.februāra spriedumu prasība apmierināta.

[4] Izskatījusi lietu sakarā ar atbildētājas SIA [firma] apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2020.gada 3.septembra spriedumu prasību noraidīja.

Spriedums pamatots ar šādiem motīviem.

[4.1] Starp pusēm pastāv strīds par to, vai izmaksātie 6768 *euro*, kas prasītāja algas aprēķinā norādīti kā komandējuma dienas nauda, bija iekļaujami darba samaksā vai atzīstami par atsevišķi izmaksājamu komandējuma naudu.

[4.2] Prasītājs no 2018.gada [..] februāra līdz 2018.gada [..] augustam veicis savus darba pienākumus Kopenhāgenā, Dānijā. Tātad ir notikusi darbinieka nosūtīšana un piemērojams Darba likuma 14.2pants, kas noteic darba devēja pienākumus nosūtīšanas gadījumā.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt minimālo dzīves standartu saņēmējvalstī, kā arī segt darbinieka izdevumus, kas saistīti ar nosūtīšanu darbā citā valstī (Darba likuma 14.2  un 76.pants). Veids, kādā nosakāma saņēmējvalstij atbilstoša darba algas likme un kompensējami ar nosūtīšanu saistītie izdevumi, ir pušu brīvas gribas jautājums, par ko var vienoties darba līgumā, ievērojot, ka nav spēkā noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli (Darba likuma 6.panta pirmā daļa).

[4.3] Par darbinieka izdevumu kompensēšanas mehānismu Latvijas darba tiesisko attiecību ietvaros parasti kalpo tā dēvētā „dienas nauda”, kas paredzēta darbinieka papildus izdevumu kompensēšanai komandējuma laikā (piemēram, ēdināšanas, pakalpojumu izdevumi u.tml.) un par kuras izlietojumu netiek prasīta atskaitīšanās (sk*. Augstākās tiesas 2015.gada 27.februāra* *spriedumu lietā Nr. SKC-952/2015).*

Dienas naudas mērķis ir nodrošināt attiecīgo darba ņēmēju sociālo aizsardzību, kompensējot neērtības, kas radušās norīkojuma darbā dēļ un kas saistītas ar ieinteresēto personu attālināšanos no ierastās vides (*Eiropas Savienības tiesas 2015.gada 12.februāra sprieduma lietā Nr. C-396/13 48.punkts).* Dienas nauda ir uzskatāma par komandējuma naudu Direktīvas Nr.96/71/EK 7.panta otrās daļas izpratnē *(minētā sprieduma 49.punkts)* un par minimālās algas daļu *(sprieduma 52.punkts).*

[4.4] Direktīvas Nr.96/71/EK 3.panta 7.punkta otrā daļa noteic, ka komandējuma naudu, kas saistīta ar attiecīgo norīkojumu, uzskata par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādus faktiskos izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uzturēšanās izdevumi.

No tīmekļa vietnē <https://workplacedenmark.dk/en/> publicētās informācijas *(*sk.*lietas 110.-140.lpp.)* redzams, kadarba devējs var iekļaut algā komandējuma dienas naudu.

Atbildētāja ir segusi prasītāja ceļa izdevumus lidojumiem no Rīgas uz Kopenhāgenu un atpakaļ, nodrošinājusi Dānijā ar dzīvesvietu un transportu nokļūšanai uz darba vietu metro stacijā, kā arī trīs reizes dienā nodrošinājusi ēdināšanu, neieturot šos izdevumus no darbinieka darba samaksas.

Tā kā naudas summas, kas darba algas aprēķinos norādītas kā komandējuma dienas nauda, prasītājam netika maksātas kā atlīdzība par faktiskajiem ceļa, dzīvokļa un ēdināšanas izdevumiem, nav pamata uzskatīt, ka šīs summas nav iekļaujamas pielīgtajā darba samaksā –11 *euro* stundas likmē.

[4.5] Nav pamata atzīt, ka prasītāja tiesiskais stāvoklis bija pasliktināts (Darba likuma 6.panta pirmās daļas noteikumu izpratnē), salīdzinoši ar Dānijas nodarbinātajiem attiecīgajā sfērā.

[4.5.1] No tīmekļa vietnē <https://workplacedenmark.dk/en/> pieejamās informācijas redzams, ka Dānijā nav noteikta minimālā darba alga. Atalgojumu regulē darba koplīgumi vai individuālie darba līgumi. Ārvalstu uzņēmumiem, kas nodarbina darbiniekus Dānijā, nav pienākuma slēgt koplīgumus.

Lietā nav konstatēts, ka būtu slēgts koplīgums, kurā noteiktie darba samaksas noteikumi būtu piemērojami izskatāmā strīda izšķiršanā.

Ja valstī minimālā darba samaksas likme nav noteikta normatīvajā aktā, jāvadās pēc attiecīgās valsts prakses (sk. *Augstākās tiesas 2015.gada 27.februāra spriedumu lietā* *Nr. SKC ‑952/2015).*

Alga Dānijā kategorijā „būvstrādnieki” nekvalificētam darbiniekam ir 119,60 DKK stundā, kvalificētam darbiniekam – 125,90 DKK stundā. Tātad būvniecības nozarē strādājoša kvalificēta darbinieka darba samaksa ir 16,85*euro* stundā (Latvijas Bankas noteiktais *euro* valūtas kurss 2019.gada 29.oktobrī (1 EUR = 7,47060 DKK).

No tīmekļa vietnē <https://www.constructionworkers.eu.lv/dk/parbauditalgas->publicētās informācijas par būvniecības nozarē nodarbināto darba samaksas apmēru Dānijā, izriet, ka tā ir 16 *euro* (bruto) stundā.

Vērtējot prasītājam noteikto stundas likmi 11*euro* (neto) salīdzinājumā ar būvniecības nozarē nodarbināto darba samaksas apmēru Dānijā, kas ir 16 *euro* (bruto), nav konstatējams nesamērīgums ar darba samaksu Dānijas darba tirgū prasītāja nodarbinātajā sfērā.

[4.5.2] Valsts darba inspekcijas pārbaudē konstatēts, ka atbildētāja ir izmaksājusi prasītājam visas aprēķinātās summas, kopumā 11 455 *euro*.

[4.6] Ievērojot minēto atbildētāja ir veikusi prasītājam darba samaksu pilnā apmērā atbilstoši darba līgumā noteiktajam.

[5] Kasācijas sūdzībā [pers. A] lūdzis spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai šādu apsvērumu dēļ.

[5.1] Lietā primāri bija piemērojamas Latvijas tiesību normas, kas paredz, ka komandējuma dienas nauda nav darba algas sastavdaļa.

Darba likums skaidri nodala darba samaksas jēdzienu (Darba likuma 59.pants) un izdevumus (Darba likuma 76.pants). Arī darba līgumā puses bija vienojušās, ka jebkādu strīdu gadījumā vadīsies pēc Latvijas likuma. Tādējādi tiesai bija jāvērtē, vai piemērojamie starptautiskie un Dānijas likumi nerada kolīziju ar Latvijas likumu attiecīgajā jomā, un kuras valsts normas ir labvēlīgākas prasītājam.

Atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2008.gada 17.jūnija Regulas (EK) Nr.593/2008 „Par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām (Roma I)” preambulas 23.punktam attiecībā par līgumiem, kas noslēgti ar pusēm, kuras tiek uzskatītas par vājākām, šīs puses jāaizsargā ar kolīziju normām, kas to interesēm ir labvēlīgākas nekā vispārējās normas.

[5.2] Prasība nav celta par minimālās darba algas nodrošināšanu, tāpēc tiesa bez pamata vērtējusi šo aspektu un atsaukusies uz judikatūru šajā jautājumā.

[5.3] Nav pareizi uzskatīt komandējuma dienas naudu par minimālās algas daļu. Šādā gadījumā zūd jēga Darba likuma 14.2 pantam.

[5.3.1] Ievērojot Eiropas Savienības Tiesas 2015.gada 12.februāra spriedumā lietā Nr. C-396/13 atzīto, nevis jebkura dienas nauda ir minimālās algas daļa, bet gan tāda dienas nauda kā lietā Nr. C-396/13, kurā sniegts prejudiciāls nolēmums par konkrētiem darba kolektīviem līgumiem. Tajā risinātais jautājums ir atšķirīgs un neattiecas uz šīs prasības priekšmetu.

[5.3.2] Dienas nauda nevar ietilpt darba atlīdzībā un ir maksājama atsevišķi.

Iespējams, ka dienas nauda varētu tikt iekļauta darba algas sastāvā, ja no šīs naudas tiktu maksāti nodokļi. Pretējā gadījumā tā ir aplokšņu alga, no kuras netiek aprēķināta pensija, slimības un sociālie pabalsti. Šāda darba devēja rīcība pasliktina darbinieka stāvokli un kropļo darba tirgu, jo darba devējs, darba samaksu aizvietojot ar komandējuma naudu, nemaksā visus algas nodokļus.

[5.4] Tiesa nepamatoti atzina, ka lietas izskatīšanā ir nozīme tam, vai atbildētāja ir/nav pievienojusies koplīgumam Dānijā. Atbilstoši Darba likuma 14.2 pantam saistošas ir tās darba koplīguma normas, kas darbojas uzņēmumā, uz kuru darbinieks nosūtīts, neatkarīgi no tā, vai uzņēmums ir šim koplīgumam pievienojies.

**Motīvu daļa**

[6] Pārbaudījis pārsūdzēto spriedumu Civilprocesa likuma 473.panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka pārsūdzētais spriedums ir atceļams.

Lietā apsveramie tiesību jautājumi ir saistīti ar minimālās darba algas likmi, nosūtot darbinieku veikt darbu ārpus Latvijas, kā arī ar darba samaksas jēdziena tvērumu, darba samaksas un komandējuma naudas nošķiršanu.

[7] Darba likuma normas, kas attiecas uz darbinieka nosūtīšanu veikt darbu Eiropas Savienības dalībvalstīs, pieņemtas transponējot Eiropas Parlamenta un Padomes 1996.gada 16.decembra Direktīvu 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk – Direktīva 96/71/EK).

Darba likuma 14.panta pirmā daļas 1.punkts noteic, ka darbinieka nosūtīšana šā likuma izpratnē ir tie gadījumi, kad saistībā ar starptautisko pakalpojumu sniegšanu darba devējs, pamatojoties uz līgumu, ko viņš noslēdzis ar personu, kuras labā tiks veikts darbs, nosūta darbinieku uz citu valsti.

Saskaņā ar darba līgumu prasītājs darba pienākumus veica Dānijā, pamatojoties uz atbildētājas noslēgtu līgumu par darbu izpildi ar ārvalsts komersantu, tādējādi ir konstatējama darbinieka nosūtīšana minētās normas izpratnē.

[7.1] [Darba likuma 14.2 panta](https://likumi.lv/ta/id/26019/redakcijas-datums/2017/08/16#p14_2) pirmajā un trešajā daļā (*12.05.2016. redakcijā, kas bija spēkā līdz 05.01.2021*.) noteikts, ka darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba devējam ir pienākums nosūtītajam darbiniekam nodrošināt minimālo darba algas likmi atbilstoši attiecīgās valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts, normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem. Komandējuma dienas naudu, kas saistīta ar attiecīgo nosūtījumu, uzskata par minimālās darba algas daļu, ja to paredz tās valsts noteikumi, uz kuru darbinieks ir nosūtīts veikt darbu. Cita atlīdzība, kas saistīta ar faktisko izdevumu segšanu, netiek uzskatīta par minimālās darba algas likmes daļu.

Eiropas Savienības Tiesa norādījusi, ka komandējuma dienas naudas mērķis ir nodrošināt attiecīgo darba ņēmēju sociālo aizsardzību, kompensējot neērtības, kas radušās norīkojuma darbā dēļ un kas saistītas ar ieinteresēto personu attālināšanos no ierastās vides, un tā ir minimālas algas daļa Direktīvas 96/71 3.panta 7.punkta otrās daļas izpratnē, ja vien šī dienas nauda darba ņēmējiem netiek izmaksāta kā atlīdzība par faktiskajiem izdevumiem saistībā ar norīkojumu (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2015.gada 12.februāra sprieduma lietā „Sähköalojen ammattiliitto”, C‑396/13, ECLI:EU:C:2015:86, 47.–50. punktu*) vai arī ja tā neatbilst piemaksai, kas maina attiecību starp darba ņēmēja sniegumu, no vienas puses, un atlīdzību, kuru viņš par to saņem, no otras puses (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2021.gada 8.jūlija sprieduma lietā „Rapidsped”, C‑428/19, ECLI:EU:C:2021:548, 54. punktu*).

[7.2] Lietā nav strīda, ka ir nosegti prasītāja faktiskie izdevumi, kas viņam radušies saistībā ar nosūtīšanu. Tāpat nav strīda, ka komandējuma dienas nauda prasītājam netika izmaksāta kā piemaksa.

Tiesa konstatējusi, ka saskaņā ar Dānijas tiesību aktiemdarba devējs komandējuma dienas naudu var iekļaut darba algā. Tādējādi, pretēji kasācijas sūdzībā norādītajam, Senāts atzīst, ka konkrētajā gadījumā prasītājam izmaksāto dienas naudu varēja uzskatīt par minimālās darba algas likmes daļu [Darba likuma 14.2 panta](https://likumi.lv/ta/id/26019/redakcijas-datums/2017/08/16#p14_2) izpratnē.

Taču ar minēto nav pietiekami, lai atzītu, ka strīds izšķirts pareizi.

[8] Darba likuma 28.pants noteic, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.

Ievērojot Darba likuma 1.pantu, uz darba līgumu attiecināmi Civillikuma noteikumi par darījumiem, tostarp 1469.pants saskaņā ar kuru tiesiska darījuma sastāvdaļas ir vai nu būtiskas, vai dabiskas, vai nejaušas un 1470.pants, kurā noteikts, ka būtisks darījumā ir viss tas, kas nepieciešams tā jēdzienam un bez kā arī pats nodomātais darījums nav iespējams.

Atbilstoši Darba likuma 28.panta otrajai daļai ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Līdz ar to viena no būtiskajām un obligātajām darba līguma sastāvdaļām ir darba samaksa.

Savukārt darba samaksai kā vienai no darba devēja ofertes būtiskai sastāvdaļai ir nozīme, darbiniekam pieņemot lēmumu par stāšanos darba attiecībās.

[9] Darba likuma tiesību normās darba samaksa un komandējuma nauda tiek nošķirta, ņemot vērā to, ka katrai no tām ir cits mērķis un izmaksāšanas pamats.

[9.1] No Darba likuma 59.pantā norādītās darba samaksa legāldefinīcijas izriet, ka 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 (sk. *Senāta 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-157/2010 (C04314707)*).

[9.2] Darba likuma 76.panta pirmās daļas 1.punkts noteic, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt darbinieka izdevumus, kas ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu. Līdz ar to komandējuma nauda (komandējuma dienas nauda, dienas nauda) nodrošina darbinieka izdevumu kompensēšanu.

[9.3] Darba samaksai un komandējuma dienas naudai tiek piemērots atšķirīgs nodokļu režīms.

Tā, piemēram, likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 9.panta 16.1 punkts paredz, ka gada apliekamajā ienākumā netiek ietverti un ar nodokli netiek apliktas komandējuma un darba brauciena izdevumu kompensācijas normas Ministru kabineta noteiktajā apmērā vai apmērā, kas noteikts valstī, kurā tiek veikti darba vai dienesta pienākumi (darba vieta atrodas citā valstī).

Savukārt likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 14.panta pirmā daļa paredz, ka darba devēja un darba ņēmēja obligāto iemaksu objekts ir visi algotā darbā aprēķinātie ienākumi, no kuriem jāietur iedzīvotāju ienākuma nodoklis.

[9.4] Valsts sociālās apdrošināšanas sistēma ir izveidota, lai nodrošinātu Satversmes 109.pantā aizsargātās personu tiesības uz sociālo nodrošinājumu. Tā sniedz personai aizsardzību noteiktu sociālo risku iestāšanās gadījumā, un ir balstīta uz sociālās apdrošināšanas iemaksām, kas tiek veiktas, kamēr persona ir nodarbināta.

Ievērojot minēto, no darba samaksas (algotā darbā aprēķinātajiem ienākumiem, no kuriem jāietur iedzīvotāju ienākuma nodoklis) apmēra ir atkarīgs sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu objekts un darbinieka sociālais nodrošinājums.

[10] Izskatāmajā lietā starp pusēm noslēgts darba līgums, kura pielikumā B ir sadaļa „Darba samaksa”, kurā norādīts darba samaksas apmērs – 11 *euro* stundā – un ietverts paskaidrojums, ka alga noteikta kā naudas summa, ko darbinieks saņem par darbu pēc visu paredzēto nodokļu nomaksas, tajā ietilpst visas likumdošanā noteiktās piemaksas, dienas naudas un kompensācijas.

Vispārīgi darba līgumā lietotais darba samaksas jēdziens tulkojams saskanīgi ar darba samaksas jēdzienu Darba likuma 59.panta izpratnē, proti, kā samaksu par padarīto darbu, kurā nevar ietilpt dienas nauda jeb komandējuma nauda, jo tā nav darba samaksas daļa.

Pretējs tulkojums novestu pie Darba likuma 28.panta otrās daļas pārkāpuma, jo darbiniekam nebūtu zināma būtiska darba līguma sastāvdaļa – darba samaksas apmērs, kā arī būtu vērsts uz nodokļu tiesiskā regulējuma apiešanu (sk. šā sprieduma 9.3.punktu), jo tiktu samazināts iedzīvotāju ienākuma nodokļa un obligāto sociālo iemaksu objekts, tādējādi pretēji likumam pasliktinot darbinieka stāvokli.

Ņemot vērā Darba likuma regulējumam pirmšķietami neatbilstošo darba samaksas jēdziena definējumu darba līgumā un pušu strīdu par pielīgtās darba samaksas apmēru, lietas pareizai izšķiršanai bija noskaidrojami pielīgto darba samaksu veidojošie elementi, kā arī pušu griba (Civillikuma 1404., 1504.pants), un it īpaši, vai darbinieks konkrētajos apstākļos būtu varējis saprast, kāda bija nolīgtā darba samaksa Darba likuma 59.panta izpratnē.

[11] Civilprocesa likuma 192.pants noteic tos prasības elementus – priekšmetu un pamatu, par kuriem tiesai jātaisa spriedums.

Senāts atzīst, ka, pievēršoties vien nosūtītā darbinieka atlīdzības apmēra samērīguma ar attiecīgās nozares darba samaksu Dānijā vērtējumam, tiesa nav izskatījusi prasību uz tajā norādītā pamata.

Kasācijas sūdzībā pareizi norādīts, ka celtās prasības ietvaros tiesai bija arī jāizvērtē, vai darba devējs ir izmaksājis darba samaksu saskaņā ar darba līgumu un vai likumam atbilst darba līgumā paredzētais noteikums, ka dienas nauda (komandējuma nauda) ietilpst darba samaksā (algā).

Turklāt kā norādīts iepriekš (sk.10.punktu), vērtējuma ietvaros bija noskaidrojama pušu giba – par kādu samaksu un kādiem tās elementiem puses vienojušās.

Tā kā tiesa šo pienākumu nav izpildījusi, pārsūdzētais spriedums daļā par darba samaksas piedziņu ir atceļams.

[12] Ievērojot to, ka kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu ir atkarīga no darba samaksas apmēra (Darba likuma 73.pants, 75.panta astotā daļa, 149.panta piektā daļa), spriedums atceļams pilnībā.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 2.punktu, Senāts

**nosprieda**

atcelt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2020.gada 3.septembra spriedumu un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Spriedums nav pārsūdzams.