**Uz citu Eiropas Savienības dalībvalsti nosūtīta darbinieka tiesības uz darba samaksu**

**Latvijas Republikas Senāta**

**Civillietu departamenta**

**2023. gada 15. novembra**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr. C30636519, SKC‑165/2023**

[ECLI:LV:AT:2023:1115.C30636519.13.S](https://manas.tiesas.lv/eTiesasMvc/nolemumi/pdf/518184.pdf)

Senāts šādā sastāvā: senatore referente Anita Čerņavska, senatori Valerijs Maksimovs un Normunds Salenieks

izskatīja rakstveida procesā civillietu [pers. A] prasībā pret SIA [firma] par taisnīgas stundas likmes apmēra atzīšanu un darba samaksas piedziņu sakarā ar [pers. A] un SIA [firma] kasācijas sūdzībām par Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 8. jūlija spriedumu.

**Aprakstošā daļa**

[1] [Pers. A] 2019. gada 9. maijā cēla tiesā prasību pret SIA [firma], kurā lūdza:

1) atzīt, ka taisnīga stundas likme darbam Vācijā laikā no 2016. gada maija līdz jūnijam bija 20,10 EUR, no 2016. gada jūlija līdz decembrim – 22,94 EUR, no 2017. gada 1. janvāra līdz 17. augustam – 23,35 EUR pirms nodokļu samaksas, un piedzīt no atbildētājas darba algas starpību 35 786,40 EUR par laiku no 2016. gada 5. maija līdz 2017. gada 17. augustam;

2) piedzīt no atbildētājas samaksas par virsstundām starpību 21 894,24 EUR, dienas naudu 14 234 EUR, darba samaksu par ceļā pavadīto laiku 7040,99 EUR, darba samaksu par darbu svētku dienās 2159,28 EUR, samaksu par neizmantoto atvaļinājumu 2066,40 EUR, darba samaksu 394 EUR par 2017. gada 22. un 23. janvāri.

Prasības pieteikumā norādīts, ka saskaņā ar [..] noslēgto darba līgumu prasītājs strādāja par [amats] Latvijā un Vācijā līdz 2017. gada 17. augustam. Darba līgumā noteikta darba algas stundas likme par darbu Latvijā 8,50 EUR pirms nodokļu samaksas. Pēc rīkojuma izdošanas par darbu Vācijā atbildētāja darba samaksu nav atrunājusi.

Atsaucoties citstarp uz Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu, Eiropas Parlamenta un Padomes 1996. gada 16. decembra Direktīvas 96/71/EK par darba ņēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā (turpmāk – Direktīva 96/71/EK) 3. panta 1. punkta otro daļu, Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, Vācijas Civillikuma 138. panta otro daļu un 612. pantu, Vācijas Federālās Darba strīdu tiesas publikācijām un Vācijas tiesību doktrīnu, prasītājs uzskata, ka taisnīga samaksa par darbu nav maksāta, jo darba alga nesasniedza divas trešdaļas no atlīdzības, kas par attiecīgo nodarbošanos tiek maksāta attiecīgajā ekonomikas reģionā. Darba samaksa bija četras reizes zemāka par parasti pieņemto atlīdzību profesijā.

Laikā no 2016. gada 5. maija līdz 2017. gada 17. augustam par darbu Vācijā atbildētāja samaksāja darba algu 23 666,66 EUR, bet atbilstoši aprēķiniem, piemērojot divas trešdaļas no vidējās stundas likmes profesijā Vācijā, kas prasītāja ieskatā ir taisnīga stundas likme, nesamaksātā darba algas starpība ir 35 786,40 EUR.

Neievērojot darba līguma 6.2. punktu un Darba likuma 68. panta pirmo daļu, atbildētāja samaksāja prasītājam piemaksu par virsstundām 25 % apmērā no darba samaksas. Tādējādi nav samaksāti 75 % no virsstundu likmes. Nesamaksātās summas par virsstundām 21 894,24 EUR aprēķinā prasītājs izmanto iepriekš minēto taisnīgu stundas likmi.

Atsaucoties uz Darba likuma 14.2 panta trešo daļu, 76. panta pirmo daļu, Ministru kabineta 2010. gada 12. oktobra noteikumiem Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi” (turpmāk – MK noteikumi Nr. 969) un judikatūru, prasītājs norāda, ka dienas nauda Vācijā ir 46 EUR. Atbilstoši prasītāja aprēķiniem neizmaksāta dienas nauda 14 234 EUR.

Pamatojoties uz Eiropas Parlamenta un Padomes 2003. gada 4. novembra Direktīvas 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem (turpmāk – Direktīva 2003/88/EK) 2. panta 1. punktu, Darba likuma 141. panta pirmo daļu un Eiropas Savienības Tiesas judikatūru, prasītājs uzskata, ka atbildētāja nav samaksājusi 7040,99 EUR par darba laiku, kuru viņš, vadot automašīnu, braucis uz atbildētājas norādīto darba vietu Vācijā un atpakaļ uz Latviju. Aprēķinā izmantota taisnīga stundas likme.

Atbilstoši Darba likuma 14. panta piektajai daļai un Vācijas Federālā likuma par darba samaksas izmaksāšanas kārtību par brīvdienām un slimības gadījumā 2. pantam atbildētāja nav samaksājusi par brīvdienām Vācijā 2159,28 EUR. Aprēķinā prasītājs izmanto taisnīgu stundas likmi.

Par 2017. gada janvāri atbildētāja nav samaksājusi darba algu 249,50 EUR un piemaksu par virsstundām 144,50 EUR.

Atbildētājas 2017. gada darba algas aprēķinā par augustu ietverta kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu 1296 EUR. Atbilstoši neizmantotā atvaļinājuma kompensācijas aprēķinam, piemērojot taisnīgu stundas likmi, nesamaksātā starpība ir 2066,44 EUR.

[2] Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa ar 2021. gada 28. oktobra spriedumu prasību apmierināja daļēji.

[3] Rīgas apgabaltiesa, izskatījusi lietu sakarā ar pušu apelācijas sūdzībām, ar 2022. gada 8. jūlijā spriedumu prasību apmierinājusi daļēji, un piedzinusi no atbildētājas dienas naudu 14 234 EUR, piemaksu par virsstundu darbu 2883,49 EUR, samaksu par darba laiku 2741,96 EUR, samaksu par brīvdienām 642,72 EUR, samaksu 110,50 EUR par darbu 2017. gada 22. un 23. janvārī, bet noraidījusi prasību daļā par taisnīgas stundas likmes apmēra atzīšanu, darba algas 35 786,40 EUR, piemaksas par virsstundu darbu 19 010,75 EUR, samaksas par darba laiku 4299,03 EUR, samaksas par brīvdienām 1516,56 EUR, samaksas 283,50 EUR par darbu 2017. gada 22. un 23. janvārī un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2066,40 EUR piedziņu. Tiesa piedzinusi tiesāšanās izdevumus.

Spriedums pamatots ar turpmāk minētajiem argumentiem (ievērojot pirmās instances tiesas argumentus, kuriem apgabaltiesa pievienojās).

[3.1] Darba līgumā noteikts, ka prasītāja darba vieta ir Rīgā un ka atbildētāja ir tiesīga nosūtīt prasītāju strādāt citā valstī. Ar rīkojumiem prasītājs nosūtīts darbā Vācijā atbildētājas būvētajos objektos. Atbildētāja neizdeva rīkojumu un nenoslēdza vienošanos par darbam Vācijā piemērojamo algas stundas likmi.

Prasītāja norīkošana darbam Vācijā atbilst darbinieka nosūtīšanai Darba likuma 14. panta pirmās daļas 1. punkta izpratnē. Nav strīda par viņa nostrādāto un atbildētājas uzskaitīto darba stundu skaitu.

Atbildētāja izmaksāja darba samaksu par darbu Vācijā, piemērojot algas stundas likmes, kas atbilda vai pārsniedza attiecīgo periodu minimālās algas stundas likmes, kas noteiktas Vācijas normatīvajos aktos. Vācijā esošajā koplīgumā noteiktās paaugstinātās algas stundas likmes uz prasītāju nav attiecināmas.

Direktīva 96/71/EK transponēta Darba likuma 14.2 pantā bez atsauces uz dalībvalstu praksi. Atbilstoši Darba likuma 14.2 pantam atbildētājai ir pienākums prasītājam nodrošināt darba samaksu, kas atbilst minimālajai darba algas likmei, kas atbilst Vācijas normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem, bet ne ārvalsts tiesu praksei, jo tā nav vispārsaistoša minētā panta izpratnē. Turklāt minētās direktīvas 3. panta 1. punkta otrā daļa attiecas uz minimālās darba algas jēdzienu, nevis apmēru.

Tādējādi atbildētāja ievēroja Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu. Prasītājs nepamatoti uzskata, ka minētajā normā paredzētā minimālā alga ir nozares vidējā alga Vācijā un ka tiesa nav noskaidrojusi minimālās algas jēdzienu minētās direktīvas izpratnē.

Lietā piemērojami Vācijas normatīvie akti, kas regulē minimālo stundas likmi, nevis Vācijas Civillikums, uz kuru atsaucas prasītājs un kas paredz vidējās algas maksāšanu darbiniekam.

[3.2] Ievērojot to, ka prasība daļā par taisnīgas stundas likmes apmēra noteikšanu ir nepamatota, noraidāma ir arī prasība par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu 2066,40 EUR piedziņu.

[3.3] Ievērojot Darba likuma 14.2 panta trešo daļu, 76. panta pirmās daļas 1. punktu, MK noteikumus Nr. 969 un judikatūrā paustās atziņas, komandējuma dienas nauda nav atlīdzība par darbu, bet gan tās mērķis ir kompensēt neērtības, kas radušās norīkošanas darbā dēļ un saistītas ar darbinieka attālināšanos no ierastās vides. Lietā nav pierādījumu, ka Vācijas normatīvie akti paredz, ka dienas nauda uzskatāma par minimālās darba algas daļu.

Darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā atbildētāja samaksāja prasītājam dienas naudu 5960 EUR, sedza ceļa izdevumus un nodrošināja ar dzīvesvietu Vācijā. Tādējādi prasītāja darba alga neaptver visus darbinieka ar komandējumu saistītos izdevumus.

Atbilstoši Eiropas Savienības Tiesas praksei komandējuma dienas nauda ir minimālas algas daļa Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta otrās daļas izpratnē, ja vien šī dienas nauda darba ņēmējiem netiek izmaksāta kā atlīdzība par faktiskajiem izdevumiem saistībā ar norīkojumu vai arī ja tā neatbilst piemaksai. Tādējādi konstatējot, ka atbildētāja ir segusi prasītāja faktiskos izdevumus, kas viņam radušies saistībā ar nosūtīšanu, un, ka komandējuma dienas nauda netika izmaksāta kā piemaksa, tiesa varētu atzīt, ka izmaksāto dienas naudu var 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.

Tomēr atbilstoši Senāta 2022. gada 20. janvāra spriedumā lietā Nr. SKC-52/2022 norādītajam, ievērojot to, ka Darba likuma tiesību normās darba samaksa un komandējuma nauda tiek nošķirta, lietas pareizai izšķiršanai ir noskaidrojama darba līgumā pielīgtā darba samaksa un tās veidojošie elementi.

Puses darba līgumā vienojās par izmaksājamo atlīdzību par darbu, neietverot tajā komandējuma dienas naudu. Par to liecina arī rīkojumos par prasītāja nosūtīšanu uz Vāciju iekļautais punkts par dienas naudas izmaksāšanu saskaņā ar MK noteikumiem Nr. 969. Prasītājam bija pamats paļauties, ka atbildētāja viņam papildus darba algai maksās arī dienas naudu 46 EUR par katru komandējuma dienu.

Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 969 8.1. punktu darbiniekam tiek atlīdzināta dienas nauda, lai kompensētu papildu izdevumus, kas rodas komandējuma laikā (piemēram, par ēdināšanu, dažādiem pakalpojumiem). Noteikumu 8.2. punkts noteic, ka darbiniekam tiek atlīdzināti ceļa (transporta) izdevumi, bet 8.4. punkts – izdevumi par viesnīcu (naktsmītni), ieskaitot brokastu izdevumus viesnīcā. Tādējādi tas, ka samaksāti ir prasītāja izdevumi par transportu un naktsmītni, neatbrīvo atbildētāju no pienākuma atlīdzināt dienas naudu. Savukārt apstāklis, ka atbildētāja ir samaksājusi dienas naudu/uzturnaudu 5960 EUR, ir ņemts vērā, nosakot piedzenamo dienas naudas summu.

Nav pamatota atbildētājas atsaukšanās uz Vācijas normatīvo aktu – Federālās valdības Sociālās apdrošināšanas atlīdzības rīkojumu par sociālās apdrošināšanas atlīdzību, uzskatot, ka prasītāja mēnesī vidēji saņemtā dienas nauda/uzturnauda būtiski pārsniedza Vācijā noteikto uzturnaudas vērtību natūrā, jo darbiniekam izmaksājamās dienas naudas apmērs Vācijā (46 EUR dienā) ir noteikts ar MK noteikumu Nr. 969 1. pielikumu.

[3.4] Prasītājs laikā no 2016. gada maija līdz 2017. gada augustam strādājis virsstundu darbu 429,26 stundas, par ko atbildētāja samaksāja piemaksu 25 % 961,18 EUR.

Tā kā saskaņā ar Darba likuma 68. panta pirmo daļu prasītājs ir tiesīgs saņemt piemaksu ne mazāk kā 100 procentus no viņam noteiktās stundas algas likmes, no atbildētājas piedzenama nesamaksātā piemaksa par virsstundu darbu 2883,49 EUR. Aprēķinā izmantot prasītāja norādīto taisnīgas darba algas likmi nav pamata.

Izskatāmajā lietā ir piemērojamas Latvijas tiesības, savukārt Vācijas tiesības ir piemērojamas tikai saistībā ar Darba likuma 14.2 pantā noteikto darba devēja pienākumu nodrošināt nosūtītajam darbiniekam nodarbinātības noteikumu izpildi, tostarp attiecībā uz piemaksu par virsstundu darbu. Vācijas tiesības nenosaka darba devēja pienākumu maksāt piemaksu par virsstundu darbu, bet tas neietekmē atbildētājas pienākumu ievērot Darba likuma 68. panta pirmo daļu. Uz to ir tieši norādīts arī Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punktā, kurā norādīts, ka 1. līdz 6. punkta noteikumi nekavē tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.

[3.5] No Darba likuma 53. panta ceturtās daļas izriet, ka komandējuma laikā prasītājam ir izmaksājama darba samaksa.

Atbilstoši Direktīvai 2003/88/EK jēdzieni „darba laiks” (2. panta 1. punkts) un „atpūtas laiks” (2. panta 2. punkts) ir viens otru izslēdzoši.

Laiks, kuru prasītājs, braucot ar automašīnu, pavadīja ceļā uz vai no komandējuma vietas Vācijā, ir vērtējams kā darba laiks, nevis atpūtas laiks, jo, kaut arī viņš šajā laikā neveica tiešos darba pienākumus, tomēr darbojās atbildētājas uzdevumā un interesēs un nevarēja izlietot šo laiku pēc sava ieskata. Izbraukšanas laiku un vietu noteica atbildētāja, turklāt atbildētājas automašīnā tika iekrauti objektā nepieciešamie darbarīki, materiāli, biroja preces un darba apģērbs, kas papildus norāda uz to, ka prasītājs pildīja atbildētājas uzdotos pienākumus un atradās tās rīcībā.

Tādējādi ir piedzenama darba samaksa 2741,96 EUR par darba laiku, kuru prasītājs pavadījis ceļā uz vai no komandējuma vietas, kas aprēķināma, prasītāja aprēķinā norādīto stundu un virsstundu skaitu reizinot ar stundas algas likmi attiecīgajā laikā. Nav pamata aprēķinā izmantot prasītāja norādīto taisnīgas darba algas likmi.

[3.6] Nav pamatota prasība daļā par taisnīgas darba samaksas likmes piemērošanu par apmaksātajām brīvdienām – 2016. gada 15. augustu, 3. oktobri un 1. novembri, jo prasība daļā par taisnīgas darba samaksas likmes noteikšanu noraidīta.

Atbildētāja nav samaksājusi par šādām brīvdienām: 2016. gada 5. un 16. maijs, 2017. gada 14. aprīlis, 1. un 25. maijs, 5. un 15. jūnijs, 15. augusts.

No Vācijas likuma par darba samaksas izmaksāšanas kārtību par brīvdienām un slimības gadījumā 2. panta pirmās daļas un Latvijas Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punkta secināms, ka atbildētājai ir jāmaksā darba samaksa par svētku dienām, kurās prasītājs nevarēja strādāt.

Līdz ar to prasība daļā par minēto brīvdienu samaksu ir apmierināma daļēji, vadoties no stundas likmes, kura prasītājam attiecīgajā laika posmā samaksāta un atbilda Vācijā noteiktās minimālās darba algas apjomam un atbilstoši prasītājam noteiktā normālā darba laika ilgumam astoņas stundas dienā.

2016. gada 26. decembrī, kas Vācijā ir svētku diena, prasītājs bija atvaļinājumā un tā viņam jau ir samaksāta, ko apstiprina prasītāja iesniegums un bruto-neto ienākumu aprēķini par 2016. gada decembri. Savukārt 2017. gada 17. aprīlī prasītājs strādāja un atbildētājas pienākums samaksāt viņam par darbu 2017. gada 17. aprīlī, tajā skaitā piemaksu par darbu svētku dienā, jau ir noteikts apgabaltiesas spriedumā. Ievērojot minēto, atbildētājai nav pienākuma maksāt par brīvdienām 2016. gada 26. decembrī 68 EUR un 2017. gada 17. aprīlī 70,72 EUR.

[3.7] 2017. gada 22. un 23. janvārī prasītājs nosūtīts komandējumā uz Vāciju, kas uzskatāms par darba laiku. No pierādījumiem secināms, ka atbildētāja samaksāja darba algu par 2017. gada 22. un 23. janvāri, taču nav samaksājusi par 13 virsstundām. Tādējādi atbilstoši Darba likuma 68. panta pirmajai daļai atbildētājai ir pienākums samaksāt piemaksu 110,50 EUR (13 stundas x 8,5 EUR).

[4] Prasītājs kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru noraidīta prasība, izņemot par darba samaksu 283,50 EUR 2017. gada 22. un 23. janvārī.

Kasācijas sūdzībā norādīti turpmāk minētie argumenti.

[4.1] Tiesa pārkāpusi Civilprocesa likuma 193. panta piektās daļas noteikumus, jo nav ņēmusi vērā, ka Eiropas Savienības tiesību jēdziens „darbā norīkots darba ņēmējs” paredz ierobežotu laiku, kuru darbinieks šādā statusā pavada ārvalstī. Tiesai bija jānoskaidro, vai minētais jēdziens bija attiecināms uz prasītāju visā laika posmā no 2016. gada maija līdz 2017. gada augustam. Līdz ar to tiesa nepamatoti noraidīja prasību daļā par taisnīgas stundas likmes apmēra atzīšanu un ar to saistītos prasījumus.

[4.2] Tiesa, nenosakot taisnīgas stundas likmes apmēru, nepamatoti nav piemērojusi ANO Konvencijas par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu 5. panta „i” apakšpunktu. Tādējādi pieļauta prasītāja diskriminācija, jo viņš nav saņēmis vienādu apmaksu par vienādu darbu tāpēc, ka nosūtīts uz Vāciju no citas Eiropas Savienības dalībvalsts un atšķiras no Vācijas darbiniekiem pēc nacionālās vai etniskās izcelšanās.

[4.3] Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkta otro daļu šīs direktīvas 1. punkta c) apakšpunktā minēto minimālās algas likmes jēdzienu definē valsts tiesību aktos un/vai tās dalībvalsts praksē, kurā darba ņēmējs ir norīkots darbā.

Atbilstoši Vācijas Federālās Darba strīdu tiesas norādītajam uzkrītoša nesamērība starp pakalpojumu un pretpakalpojumu Vācijas Civillikuma 138. panta otrās daļas izpratnē pastāv tad, ja darba samaksa ir mazāka par divām trešdaļām no attiecīgajā ražošanas nozarē un ekonomikas reģionā parasti pieņemtās koplīgumā noteiktās darba algas.

Pēc rīkojuma izdošanas par prasītāja norīkošanu darbā Vācijā atbildētāja nav atrunājusi piemērojamo likumu. Tiesai bija jāpiemēro tie noteikumi, kuri nodrošina labāku darbinieka aizsardzību.

Tiesa nav piemērojusi Vācijas Civillikuma 612. panta otro daļu, atbilstoši kurai atbildētājai būtu jāmaksā parasti pieņemto atlīdzību (vispārpieņemto likmi), ņemot vērā, ka prasītājam noteiktā likme ir mazāka par divām trešdaļām no Vācijas reģiona nozares vidējās likmes. Līdz ar to tiesa nepamatoti noraidījusi prasību daļā par taisnīgas stundas likmes apmēra atzīšanu.

[4.4] Tiesas secinājums, ka 2016. gada 26. decembris kā svētku diena nav jāapmaksā sakarā ar to, ka šajā dienā prasītājam bija atvaļinājums, nav pamatots.

Atbilstoši Darba likuma 149. panta pirmajai daļai atvaļinājums nevar būt svētku dienā. Nepamatoti nav piemērots Vācijas likuma „Par darba samaksas izmaksāšanas kārtību par brīvdienām un slimības gadījumā” 2. pants.

[5] Atbildētāja kasācijas sūdzībā lūdz atcelt apelācijas instances tiesas spriedumu daļā, ar kuru apmierināta prasība.

Kasācijas sūdzībā norādīti turpmāk minētie argumenti.

[5.1] Nepareizi piemērota Darba likuma 14.2 panta trešā daļa, jo tā nesatur priekšnoteikumu, ka darba līgumā jābūt ierakstītam noteikumam par dienas naudas iekļaušanu darba algā, lai dienas naudu varētu uzskatīt par darba algas daļu.

Jāņem vērā tiesas atzītais, ka atbildētāja ir atlīdzinājusi prasītāja izdevumus par naktsmītni un transportu, kā arī izmaksājusi viņam uzturnaudu, proti, sedza izdevumus, kas saistīti ar nosūtījumu darbā Vācijā, tādējādi sasniegts tiesas norādītais dienas naudas mērķis – kompensēt darbiniekam izdevumus, kas saistīti ar darbinieka darba braucienu. Līdz ar to nav saprotams, kāpēc tiesa papildus jau segtajiem izdevumiem piedzina dienas naudu.

Eiropas Savienības Tiesas lietā C-396/13 aplūkotā dienas nauda ir identiska MK noteikumos Nr. 969 noteiktajai dienas naudai. Minētajā lietā tiesa secināja, ka dienas nauda ir uzskatāma par daļu no minimālās algas likmes. Ģenerāladvokāts *Nilss Vāls* šajā lietā norādīja, ka dienas nauda ir radīta, lai kompensētu papildu izmaksas, kas varētu rasties darba ņēmējam laikā, kamēr viņš uz laiku ir ārpus savas dzīvesvietas: tipisks gadījums, kad nepieciešams nakšņot, ko darba devējs konkrētajā gadījumā bija nodrošinājis. Turklāt pienākums maksāt tādu dienas naudu kā pamatlietā, ģenerāladvokāta ieskatā, būtiski apgrūtinātu nosūtošā darba devēja spēju konkurēt ar vietējiem uzņēmumiem, kuriem šāda dienas nauda nav jāmaksā.

Ievērojot minēto, secināms, ka MK noteikumos Nr. 969 noteiktā dienas nauda ir iekļaujama minimālajā darba algā, tā nebija nepieciešama darbinieka aizsardzībai.

Ja pieņemtu, ka dienas nauda nav iekļaujama minimālajā darba algas likmē, tiesa nepamatoti nav piemērojusi MK noteikumu Nr. 969 13. punktu, kas paredz pienākumu izmaksāt par katru komandējuma dienu līdz 30 % no dienas naudas, ja darbiniekam tiek nodrošināta bezmaksas uzturēšanās un ēdināšana trīs reizes dienā. Tiesa konstatēja prasītāja bezmaksas uzturēšanos un uzturnaudas 5960 EUR samaksu, kas atbilstoši atbildētājas iesniegtiem pierādījumiem bija pietiekama izdevumu par trīs ēdienreizēm dienā segšanai visā prasītāja nodarbinātības laikā Vācijā.

[5.2] Atbilstoši Darba likuma 14.2 panta pirmajai daļai darba devējai attiecībā uz piemaksu par virsstundu darbu bija jāņem vērā Vācijas normatīvie akti un koplīgumi, kas neparedzēja pienākumu izmaksāt prasītājam piemaksu par virsstundām. Tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu, atzīstot, ka attiecībā uz virsstundu darba apmaksu bija piemērojama Darba likuma 68. panta pirmā daļa, kas paredz darbiniekam labvēlīgāku regulējumu. Šāda interpretācija neatbilst Darba likuma 14.2 panta pirmās daļas saturam. Nedz minētā tiesību norma, nedz tiesību doktrīna neparedz iespēju piemērot darbiniekam labvēlīgāku nosūtītājvalsts (Latvijas) regulējumu, ja saņēmējvalsts (Vācija) normatīvie akti vai koplīgumi piemaksu par virsstundu darbu neparedz.

Tiesa nepamatoti atsaukusies uz Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punktu, jo tas nav iztulkojams tā, ka darba devējam vienmēr ir pienākums piemērot nosūtītājvalsts nodarbinātības noteikumus, kas ir labvēlīgāki par saņēmējvalsts nodarbinātības noteikumiem. Par labvēlīgākiem noteikumiem attiecībā uz virsstundas piemaksu puses varēja vienoties darba līgumā.

Ievērojot minēto, tiesa arī nepamatoti piedzina samaksu par virsstundām par 2017. gada 22. un 23. janvāri.

[5.3] Tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 130. panta pirmo daļu, secinot, ka prasītāja pavadītais laiks ceļā ir darba laiks.

Minētā norma paredz, ka darba laiks ir laiks, kura ietvaros darbinieks strādā, bet tiesa atzinusi, ka prasītājs ceļā uz Vāciju un atpakaļ neveica tiešos darba pienākumus. Senāts 2022. gada 22. jūnija spriedumā lietā Nr. SKA-34/2022 atzina, ka, lai kādu laika posmu atzītu par darba laiku, vienlaikus jāpastāv šādiem elementiem – 1) darbiniekam jābūt darbā, 2) darbiniekam jābūt darba devēja rīcībā un 3) darbiniekam jāveic savs darbs vai jāpilda pienākumi. Prasītājam bija stacionāra darba vieta, nevis mobila darba vieta.

[5.4] Attiecībā par samaksu par brīvdienām tiesa nepareizi interpretējusi Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu. Norma bija interpretējama tā, ka atbildētājai nav pienākuma maksāt par brīvdienām (svētku dienām), jo šāds pienākums nav darīts zināms Vācijas oficiālajā tīmekļa vietnē *www.zoll.de*. Nav nozīmes tam, vai kādā Vācijas tiesību aktā šāds pienākums bija paredzēts. Attiecīgi tiesai nebija pamata atsaukties uz Darba likuma 74. panta pirmās daļas 8. punktu.

[6] Paskaidrojumos par prasītāja kasācijas sūdzību atbildētāja norādījusi, ka sūdzība nav pamatota.

**Motīvu daļa**

[7] Pārbaudījis sprieduma likumību Civilprocesa likuma 473. panta pirmās daļas kārtībā, Senāts atzīst, ka apelācijas instances tiesas spriedums atstājams negrozīts.

[8] *Par darbinieka nosūtīšanas regulējuma attiecināšanu*

Prasītāja kasācijas sūdzības arguments par jēdziena „darbā norīkots darba ņēmējs” nepamatotu attiecināšanu uz prasītāju nav pamatots.

Pirmkārt, šāds arguments izteikts pirmo reizi kasācijas sūdzībā (nedz prasības pieteikumā, nedz apelācijas sūdzībā uz to nebija norādīts), tāpēc tas nav apspriežams (sk. *Senāta 2017. gada 11. aprīļa sprieduma lietā Nr. SKC-38/2017, C27219013, 6.3. punktu*).

Otrkārt, minētais kasācijas sūdzības arguments neatbilst prasītāja prasības pieteikumā norādītajai pozīcijai, kas uzturēta arī apelācijas sūdzībā, ka konkrētajā gadījumā notika prasītāja kā darbinieka nosūtīšana Darba likuma izpratnē.

[9] *Par prasītāja iespējamo diskrimināciju*

Arī kasācijas sūdzības arguments par iespējamu prasītāja diskrimināciju, nenosakot taisnīgas stundas likmes apmēru, izteikts pirmo reizi tikai kasācijas sūdzībā, tāpēc nav vērtējams.

[10] *Par minimālās darba algas likmi*

Senāts nepiekrīt prasītāja kasācijas sūdzībā ietvertajam argumentam, ka tiesa nepamatoti noraidījusi prasību daļā par taisnīgas stundas likmes apmēra atzīšanu (sk. *šā sprieduma 4.3. punktu*).

Darba likuma normas, kas attiecas uz darbinieka nosūtīšanu strādāt Eiropas Savienības dalībvalstīs, pieņemtas transponējot Direktīvu 96/71/EK.

Darba likuma 14. panta piektā daļa (*redakcijā līdz 2016. gada 8. jūnijam*) noteica, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī [..], neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi un darba apstākļus saskaņā ar šā panta trešo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem, kuri regulē darbinieku nosūtīšanu. Minētā panta trešās daļas 3. punktā minēti nodarbinātības noteikumi, kas regulē minimālo darba algas likmi, kā arī piemaksas par virsstundu darbu. No Darba likuma 14. panta piektās daļas var secināt, ka piemērojams valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu, likums par minimālās darba algas likmi.

Darba likuma 14.2 panta pirmā daļa (*redakcijā no 2016. gada 9. jūnija*) paredz, ka darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī [..], neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma ir pienākums šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināt nodarbinātības noteikumu izpildi, arī attiecībā uz minimālo darba algas likmi, un darba apstākļus saskaņā ar šā likuma 14.1 panta pirmo daļu atbilstoši attiecīgās valsts normatīvajiem aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem. Tātad darba devējam ir pienākums nodrošināt minimālo darba algas likmi atbilstoši tās valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts veikt darbu, tiesību aktiem vai darba koplīgumiem, kas atzīti par vispārsaistošiem.

Senāts, atsaucoties uz Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punktu, ir atzinis, ka, ja valstī minimālā darba samaksas likme nav noteikta normatīvajā aktā, ir jāvadās pēc attiecīgās valsts prakses (sk. *Senāta 2015. gada 27. februāra sprieduma lietā Nr. SKC-952/2015, C37108212, 16. punktu).*

Konkrētajā gadījumā prasītāja nosūtīšanas laikā Vācijā bija spēkā ārējie normatīvie akti – Vācijas likums, kas regulē vispārējo minimālo algu (*Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns*), un Vācijas Federālās valdības 2016. gada 15. novembra noteikumi par minimālās algas apmēra pielāgošanu (*Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns Mindestlohnanpassungsverordnung*), kas noteica minimālo darba algas likmi un kurus apelācijas instances tiesa ir ņēmusi vērā.

Ievērojot minēto, nav pamatots kasācijas sūdzības arguments par nepieciešamību attiecībā uz darba samaksu piemērot divas trešdaļas no vidējās stundas likmes attiecīgajā nozarē Vācijas reģionā, jo tā nav Vācijas normatīvajos aktos noteiktā minimālās darba algas likme.

[11] *Par samaksu par brīvdienām (svētku dienām)*

Visi izņēmuma gadījumi, kuriem piemērojams tās vietas likums, uz kuru darbinieks nosūtīts, uzskaitīti Direktīvas 96/71/EK 3. pantā. Tā kā samaksa par svētku dienām šajā uzskaitījumā neietilpst, šajā jautājumā bija piemērojams Darba likums, kura 74. panta pirmās daļas 8. punkts paredz darba devēja pienākumu izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

Līdz ar to Senāts atzīst, ka atbildētājas kasācijas sūdzības argumenti (sk. *šā sprieduma 5.4. punktu*) nevar būt iemesls sprieduma šajā daļā atcelšanai.

Nepamatots ir arī prasītāja kasācijas sūdzības arguments, ka atbildētāja nav apmaksājusi 2016. gada 26. decembri kā svētku dienu.

Atbilstoši Darba likuma 149. panta pirmajai daļai svētku dienas netiek ieskaitītas likumā noteiktā atvaļinājuma dienu skaitā. Taču konkrētajā gadījumā atbildētāja aprēķinājusi atvaļinājuma naudu par astoņām dienām laikā no 2016. gada 22. decembra līdz 2017. gada 2. janvārim, lai gan faktiski atvaļinājuma periods bija septiņas dienas (sk. *bruto-neto ienākumu aprēķinus 1. sēj. 220. un 222. lapā*). Tā kā prasītājs neiebilst, ka nav saņēmis atbildētājas aprēķinā norādīto atvaļinājuma naudu par 2016. gada decembri (476 EUR par septiņām dienām, kur viena diena 26. decembris bija svētku diena, nevis atvaļinājuma diena), uzskatāms, ka viņam samaksāts par visām decembra atvaļinājuma dienām, kā arī 26. decembri, kas atbildētājas aprēķinā kļūdaini norādīta kā atvaļinājuma diena.

[12] *Par komandējuma dienas naudu*

Senāts nepiekrīt atbildētājas kasācijas sūdzības argumentam, ka tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 14.2 panta trešo daļu.

Darba likuma 14.2 panta trešā daļa noteic, ka, nosūtot darbinieku veikt darbu citā Eiropas Savienības dalībvalstī, [..] attiecīgi piemērojami noteikumi par komandējumiem, tajā skaitā par komandējuma izdevumu atlīdzināšanu. 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.

Atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta otrajai daļai 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.

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/EK 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*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=162247&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=45131)*,**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*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=243861&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=45720)*,**54. punktu*).

Ja darba devēja faktiski sedza nosūtītā darbinieka ar nosūtīšanu saistītos izdevumus (naktsmītnei, transportam un ēdināšanai), būtu uzskatāms, ka darbiniekam nav tiesību uz dienas naudu (dienas nauda būtu uzskatāma par minimālās darba algas daļu). Citiem vārdiem, papildu dienas nauda nebūtu vairs nepieciešama, jo dienas naudas mērķis kompensēt nosūtītajam darbiniekam neērtības jau bija sasniegts.

Tomēr Senāta ieskatā konkrētajā gadījumā attiecībā uz dienas naudu izšķiroša nozīme ir tam, ka atbildētāja tās samaksu noteica pati ar saviem rīkojumiem, norādot, ka tā maksājama par katru komandējumā pavadīto dienu saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr. 969 (sk. *lietas 1. sēj. 27., 28., 29., 31., 33. lapu*). Šie rīkojumi kā vienpusēji tiesiski darījumi ir spēkā un atbildētājai saistoši, savukārt prasītājam attiecīgi ir tiesības prasīt rīkojumos noteiktās dienas naudas samaksu.

Savukārt atbildētājas arguments par Ministru kabineta noteikumu Nr. 969 13. punkta nepamatotu nepiemērošanu pirmo reizi izteikts kasācijas sūdzībā (apelācijas sūdzībā atbildētāja šādu argumentu nebija izvirzījusi), kas nozīmē, ka Senātā šāda argumenta vērtēšanai nav iemesla.

[13] *Par piemaksu par virsstundām*

Tāpat Senāts nepiekrīt kasācijas sūdzības iesniedzējas apsvērumiem, ka tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu.

Saskaņā ar Darba likuma 14. panta piekto daļu kopsakarā ar 14. panta trešās daļas 3. punktu (*redakcijā līdz 2016. gada 8. jūnijam*) un Darba likuma 14.2 panta pirmo daļu kopsakarā ar 14.1 panta pirmās daļas 3. punktu (*redakcijā no 2016. gada 9. jūnija*), kā arī atbilstoši Direktīvas 96/71/EK 3. panta 1. punkta c) apakšpunktam attiecībā uz piemaksu par virsstundu darbu izskatāmajā lietā bija piemērojams Vācijas regulējums, kas, kā konstatēja tiesa, šādu piemaksu neparedz.

Tomēr Direktīvas 96/71/EK 17. apsvērums noteic, ka „obligātās tiesību normas par minimālo aizsardzību, kas ir spēkā uzņēmējā valstī, nedrīkst kavēt tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas būtu labvēlīgāki darba ņēmējiem”. Saskaņā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punkta pirmo daļu „panta 1. līdz 6. punkta noteikumi nekavē tādu darba noteikumu un nosacījumu piemērošanu, kas ir labvēlīgāki darba ņēmējiem.”

Konstatējot, ka Vācijas normatīvais regulējums neparedz piemaksas par virsstundu darbu, bet Darba likuma 68. pants šādas piemaksas paredz, proti, ir labvēlīgāks par Vācijas regulējumu, tiesai, iztulkojot Darba likuma 14. panta piekto daļu (*redakcijā līdz 2016. gada 8. jūnijam*) un 14.2 panta pirmo daļu (*redakcijā no 2016. gada 9. jūnija*) kopsakarā ar Direktīvas 96/71/EK 3. panta 7. punktu un ievērojot šī regulējuma mērķi, bija jāpiemēro Darba likuma noteikumus par virsstundu darba samaksu, ko tiesa ir izdarījusi.

[14] *Par ceļā pavadīto laiku*

Atbildētājas kasācijas sūdzības arguments, ka prasītāja pavadītais laiks ceļā no Latvijas uz norīkojuma vietu Vācijā un atpakaļ nav darba laiks, nav pamatots.

Jautājums par darba samaksas piedziņu par prasītāja ceļā pavadīto laiku risināms atkarībā no tā, vai minētais laiks ir uzskatāms par darba laiku vai atpūtas laiku.

Darba likuma 130. panta pirmā daļa noteic, ka darba laiks šā likuma izpratnē ir laika posms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. Tiesību norma saskan ar Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 1. punktā noteikto darba laika definīciju (darba laiks ir jebkurš laika posms, kurā darba ņēmējs strādā darba devēja labā un veic savu darbu vai pilda pienākumus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi).

Savukārt Darba likuma 141. panta pirmā daļa paredz, ka atpūtas laiks šā likuma izpratnē ir laika posms, kura ietvaros darbiniekam nav jāveic viņa darba pienākumi un kuru viņš var izlietot pēc sava ieskata. Direktīvas 2003/88/EK 2. panta 2. punktā atpūtas laiks definēts kā jebkurš laika posms, kas nav darba laiks.

Kā norādīts Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā, Direktīvā 2003/88/EK jēdziens „darba laiks” ir definēts kā viss laika posms, kurā darba ņēmējs ir darbā, ir darba devēja rīcībā un strādā vai pilda pienākumus saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un ka pats jēdziens ir saprotams kā pretstats atpūtas laikam, tā ka abi jēdzieni ir savstarpēji izslēdzoši (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2015. gada 10. septembra sprieduma lietā „Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras”, C‑266/14,* [*ECLI:EU:C:2015:578*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=167291&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=46099)*, 25. punktu*).

Padomes 1993. gada 23. novembra Direktīvā 93/104/EK par dažiem darba laika organizācijas aspektiem un Direktīvā 2003/88/EK nav paredzēta starpkategorija starp darba un atpūtas laiku un, jēdzienam „darba laiks” šo direktīvu izpratnē raksturīgo elementu starpā nav algotā darbinieka padarītā darba intensitāte un darba ražīgums (sk. *Eiropas Savienības Tiesas 2005. gada 1. decembra sprieduma lietā „Dellas u.c.”, C-14/04,* [*ECLI:EU:C:2005:728*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=56506&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=46491)*, 43. punktu, Eiropas Savienības Tiesas ģenerāladvokāta Ī. Bota (Y. Bot) 2015. gada 11. jūnija secinājumu lietā „Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras”, C‑266/14,* [*ECLI:EU:C:2015:391*](https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=164944&pageIndex=0&doclang=LV&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=46099)*,* *28. punktu*).

Senāta ieskatā prasītāja ceļā pavadītais laiks no Latvijas uz norīkojuma vietu Vācijā un atpakaļ uzskatāms par darba laiku, tas nav atpūtas laiks (prasītājs to nevarēja izmantot atpūtai pēc sava ieskata). Prasītāja izbraukšanas laiku un vietu noteica atbildētāja. Laiks ceļā pavadīts atbildētājas labā, pildot uzdevumu un vadot atbildētājas automašīnu, kurā uz objektu Vācijā bija arī jānogādā darbarīki, materiāli utt.. Došanās uz darba vietu Vācijā ir prasītāja darba pienākums un priekšnoteikums (nepieciešams līdzeklis) darba veikšanai Vācijā. Turklāt automašīnas vadīšanu daudzu stundu garumā nevarētu uzskatīt par atpūtas laiku, tas ir darbs. Nevarētu arī uzskatīt, ka šajā laikā prasītājs varēja brīvi rīkoties ar savu laiku un nodoties savām interesēm, no kā izriet, ka viņš bija darba devējas rīcībā.

Salīdzinājumam arī Vācijas Federālā Augstākā Darba tiesa ir nonākusi pie secinājuma, ka gadījumā, ja darba devējs uz laiku nosūta darbinieku strādāt uz ārzemēm, laiks, kas nepieciešams braucienam turp un atpakaļ, tiek apmaksāts kā darba laiks (*Vācijas Federālās Augstākās Darba tiesas 2018. gada 17. oktobra spriedums lietā Nr. 5 AZR 553/17, 17. punkts. Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 2019, Heft 3, S. 160*).

Savukārt lietā Nr. SKA-34/2022 un Eiropas Savienības Tiesas izskatītajā lietā *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*,C-266/14 bija atšķirīgi faktiskie apstākļi no izskatāmās lietas apstākļiem, proti, nebija darbinieka nosūtīšana strādāt ārvalstī, un nebija darbinieka ceļā pavadītais laiks uz norīkojuma vietu ārvalstī un atpakaļ.

[15] Rezumējot izklāstīto, Senāts secina, ka nav pamata kasācijas sūdzību apmierināšanai un apelācijas instances tiesas sprieduma atcelšanai.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474. panta 1. punktu, Senāts

**nosprieda**

atstāt negrozītu Rīgas apgabaltiesas 2022. gada 8. jūlija spriedumu, bet [pers. A] un SIA [firma] kasācijas sūdzības noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.