ECLI:LV:AT:2019:1001.C32193217.7.S
Lieta Nr.C32193217, SKC – 509/2019
Civillietu departaments

Latvijas Republikas Senāts
SPRIEDUMS
Rīgā 2019.gada 1.oktobrī

Senāts šādā sastāvā:
senators referents Intars Bisters,
senators Aivars Keišs,
senatore Zane Pētersone
izskatīja rakstveida procesā sabiedrības ar ierobežotu atbildību /Nosaukums A/ kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 21.septembra spriedumu civillietā /pers. B/ prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību /Nosaukums A/ par pienākumu pārrēķināt vidējo izpeļņu.

Aprakstošā daļa

[1] /pers. B/ 2017.gada 18.aprīlī cēlis prasību tiesā pret SIA /Nosaukums A/, lūdzot uzlikt pienākumu darba devējam pārrēķināt vidējo izpeļņu un izmaksāt starpību starp faktiski izmaksāto un pārrēķina rezultātā noteikto vidējo izpeļņu par darbnespējas un ikgadējā atvaļinājuma laiku.

Prasība pamatota ar šādiem argumentiem.

[1.1] Kopš 2003.gada 1.oktobra starp pusēm pastāv darba tiesiskās attiecības.

Darba koplīguma par 2016.gadu, kas noslēgts starp darba devēju un arodbiedrību „SIA /Nosaukums A/ arodorganizācija", 12.3. un 12.4. punktā noteikts darba devēja pienākums izmaksāt darbiniekiem, kuri nostrādājuši vismaz vienu darba gadu, prēmiju 82,71 EUR (pirms nodokļu nomaksas) uz Lieldienām, Līgo un Ziemassvētkiem, kā arī par ilggadēju darbu uzņēmumā saskaņā ar koplīguma pielikumā pievienoto darba attiecību ilguma un prēmijas apmēra attiecību.

Identisks regulējums bija iekļauts arī 2015.gada darba koplīgumā.

[1.2] Darba devējs, pretēji Darba likuma 75.panta pirmajā daļā noteiktajam, darbinieka vidējās izpeļņas aprēķinos, kuri tam pienācās sakarā ar darbnespēju un ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, nav iekļāvis iepriekš norādītās prēmijas, lai arī tās ņemamas vērā, aprēķinot vidējo izpeļņu.

Prasība pamatota ar Darba likuma 20.panta pirmo daļu un 75.panta pirmo daļu.

[2] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2018.gada 24.aprīļa spriedumu prasība noraidīta.

[3] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija ar 2018.gada 21.septembra spriedumu prasību apmierināja. Darba devējam uzlikts pienākums iekļaut vidējās izpeļņas aprēķinā darba koplīgumā paredzētās prēmijas un izmaksāt starpību starp faktiski izmaksāto un pārrēķina rezultātā iegūto darba samaksu.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[3.1] Darba samaksas jēdziens tā pašos pamatos saistāms ar naudas samaksu kā atlīdzību par darbu.

No Darba likuma 59.panta (darba samaksas jēdziens) satura un judikatūras atziņām nacionālajā un Eiropas Savienības tiesību līmenī (sk. *Senāta 2010.gada 15.decembra spriedumu lietā Nr. SKC-157/2010 (C04314707), EKT spriedumu lietā C-262/88 D.H.Barber c. Guardian Royal Exchange Assurance Group*) secināms, ka darba samaksā ietilpst jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts apdrošināšanas iemaksas.

Šādā situācijā nepamatots ir darba devēja apsvērums par nepieciešamību iztulkot darba koplīguma 12.3. un 12.4.punktos pielīgto prēmiju tiesisko dabu, par cik neapstiprinās tā arguments par prēmiju kā „jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu" (Darba likuma 59.pants), kura nebūtu iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķina bāzē, jo gan no Darba likuma 75.panta ceturtās un piektās daļas, gan no likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu" 36.panta pirmās daļas izriet, ka vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas kopsummas, kurā ietilpst arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.

Lai arī juridiskajā literatūrā minēts, ka vidējās izpeļņas aprēķinā nav iekļaujama viena no Darba likuma 59.pantā norādītajām darba samaksas sastāvdaļām, proti, „jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu", tomēr Darba likuma 75.panta ceturtajā un piektajā daļā jēdziena „darba samaksa" lietošana norāda uz pretējo.

Aprēķinot vidējo izpeļņu, piemērojama Darba likuma 75.panta trešā, ceturtā un piektā daļa kā speciāla tiesību norma iepretim minētā panta pirmajai daļai, lai gan arī tā neizslēdz prasības apmierināšanu, jo prēmiju, kas saskaņā ar Darba likuma 75.panta pirmo daļu iekļaujas vidējās izpeļņas aprēķina bāzē, izmaksa darbiniekam paredzēta darba koplīgumā.

[3.2] Par noraidāmu atzīstams darba devēja arguments, ka lietā nepieciešams piemērot Civillikuma 1505.pantu un noskaidrot darījuma dalībnieku patieso nodomu, jo tiesai nerodas šaubas par darba koplīgumā lietotā vārda „prēmija" nozīmi.

[4] Par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 21.septembra spriedumu darba devējs iesniedzis kasācijas sūdzību, lūdzot spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[4.1] Tiesa nepareizi iztulkojusi un piemērojusi Darba likuma 75.panta pirmo, ceturto un piekto daļu, kļūdaini secinot, ka vidējo izpeļņu aprēķina no pilnīgi visas darba samaksas kopsummas.

Pirmkārt, izsakot šādu apgalvojumu, tiesa ignorējusi Darba likuma 75.panta pirmo daļu, ar kuru nepārprotami no vidējās izpeļņas aprēķina bāzes izslēgta tā paša likuma 59.pantā ietvertā „jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu". Proti, Darba likuma 75.panta pirmā daļa paredz vidējo izpeļņu aprēķināt tikai no darba samaksas daļas, t.i. no darba algas, piemaksām un prēmijām.

Otrkārt, no Darba likuma 75.panta pirmās daļas formulējuma „visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa" nepārprotami secināms, ka tajā nostiprinātais vidējās izpeļņas aprēķina bāzes modelis ir izmantojams visos gadījumos (arī panta ceturtajā un piektajā daļā norādītajās situācijās), kad darbiniekam ir tiesības saņemt vidējo izpeļņu. Citiem vārdiem, apelācijas instances tiesas secinājums par Darba likuma 75.panta ceturtās un piektās daļas kā speciālās normas raksturu attiecībā pret šī panta pirmo daļu ir kļūdains, jo ceturtā un piektā daļa tikai paskaidro, nevis izmaina to, kas iekļaujams vidējās izpeļņas aprēķinā.

Treškārt, tiesas veiktais Darba likuma 75.panta pirmās, ceturtās un piektās daļas, kā arī 59.panta tulkojums ir ne vien kļūdains, bet arī pretējs pastāvošajai judikatūrai, atkāpšanās no kuras spriedumā nav pamatota.

Apelācijas instances tiesa ignorējusi judikatūras atziņu gan par prēmēšanas institūta kā darba devēja atzinību darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu (*sk., Senāta 2010.gada 7.aprīļa spriedumu lietā Nr.SKC-91/2010 (C29264107)*), tā arīdzan atziņu, saskaņā ar kuru darba devēja iekšējā normatīvajā aktā paredzētā naudas dāvana darbiniekam dzimšanas dienā ir atzīstama nevis par prēmiju vai piemaksu, bet gan par „cita veida atlīdzību saistībā ar darbu" (*sk., Senāta 2016.gada 22.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-2274/2016 (C32285615)*).

Pārsūdzētajā spriedumā ietvertais lietas iznākums paredz vidējās izpeļņas aprēķinā iekļaut tādus maksājumus, kas nav saistīti ar darbinieka veiktu darbu, jeb citiem vārdiem, tiesas interpretācijas rezultātā tiek ignorēts darbiniekam veiktā maksājuma mērķis.

Ceturtkārt, Darba likuma 75.panta pirmajai daļai neatbilstošs ir tiesas arguments par iespējamību vidējās izpeļņas aprēķinā iekļaut Darba likuma 59.pantā pie darba samaksas jēdziena norādīto „jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu" atkarībā no tās izmaksas formas, proti, vai tā tiek izmaksāta naudā, vai piešķirot kādu citu materiālu labumu. Šāda Darba likuma 75.panta interpretācija jāatzīst par nepamatotu, jo mantiskā labuma piešķiršanas un izmaksas forma neietekmē darbinieka tiesību apjomu.

[4.2] Tiesas nepamatotā atteikšanās piemērot lietā Civillikuma 1504. un 1505.pantu un noskaidrot darba koplīgumā lietotā vārda „prēmija" nozīmi novedusi pie Civilprocesa likuma 190.panta otrās daļas prasībām neatbilstoša sprieduma taisīšanas, jo pārkāptas Civilprocesa likuma 97.panta pirmās daļas prasības par pierādījumu novērtēšanu.

Spriedumā nav dots vērtējums virknei būtisku faktisko apstākļu, jo īpaši darba devēja uzņēmumā ilgstoši pastāvošajai praksei, uzskatot darba koplīguma 12.3. un 12.4. punktā ietvertos maksājumus par dāvanu jeb maksājumu saistībā ar darbu, nevis atlīdzību par darbu, un tam apstāklim, ka nedz arodbiedrība, nedz pats prasītājs teju 10 gadu ilgušās prakses laikā nav cēluši pret to iebildumus.

Pretēji tiesas secinājumam par neiespējamību piemērot Civillikuma 1505.pantu, jo nevarot būt šaubu par vārda „prēmija" nozīmi, Darba devējs atgādina, ka no Civillikuma 1504.panta izriet, ka iztulkošanai pakļauti arī tādi darījumi, kuru noteikumi nav divējādi saprotami.

Uz darījuma dalībnieku gribas noskaidrošanas būtiskumu norādījusi arī kasācijas instances tiesa, secinot, ka „[..] sevišķi svarīga nozīme ir tiesiskā darījuma patiesās jēgas noskaidrošanai [..]" un ka „Civillikums neatzīst formālu pieeju darījumu iztulkošanai, bet prasa dalībnieku īsto gribu, viņu izsacīto vai citādi izdarīto nodomu" (*sk., Senāta 2004.gada 1.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-642/2004 (C20429802)*).

Ziemassvētku, Lieldienu un Līgo „prēmiju" jeb dāvanu neiekļaušana darbinieku vidējās izpeļņas aprēķinā kopš 2010.gada, kad spēkā stājās darba koplīgums, ir vērā ņemams apstāklis, lai noskaidrotu pušu gribu un nodomu, kas atspoguļojumu guvis darba koplīguma 12.3. un 12.4.punktos.

Motīvu daļa

[5] Pārbaudījis sprieduma likumību attiecībā uz personu, kura to pārsūdzējusi, un attiecībā uz argumentiem, kas minēti kasācijas sūdzībā, kā to nosaka Civilprocesa likuma 473.panta pirmā daļa, Senāts uzskata, ka spriedums atceļams.

[6] Senāts atzīst par pamatotiem kasācijas sūdzības argumentus, ka tiesa Darba likuma 75.panta pirmo, ceturto un piekto daļu iztulkojusi un piemērojusi nepareizi.

Starp Darba likuma 75.panta pirmo daļu un šā panta ceturto un piekto daļu nav pretrunas, citiem vārdiem – neveidojas tiesību normu kolīzija, jo šo normu tiesiskās sekas viena otru neizslēdz. Tās viena otru papildina un piemērojamas kumulatīvi.

Darba likuma 75.panta daļa nosaka, ka visos gadījumos, kad saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām un prēmijām.

Tas nozīmē, ka ar norādīto regulējumu, aprēķinot vidējo izpeļņu, netiek ņemta vērā Darba likuma 59.pantā paredzētā darba samaksas daļa – jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Savukārt Darba likuma 75.panta ceturtajā un piektajā daļā, kas noteic mēneša un dienas vidējās izpeļņas aprēķina metodi, darba samaksa saprotama nevis šā likuma 59.panta, bet gan 75.panta pirmās daļas tvērumā, kas vidējās izpeļņas aprēķina gadījumos sašaurina vērā ņemamo darba samaksu.

[7] Ar Darba likuma 59.pantā lietoto vārdu „prēmija" saprotams darba devēja maksājums darbiniekam par paveiktā darba rezultātu un sasniegumiem darbā. Savukārt ar „cita veida atlīdzību saistībā ar darbu" saprotams darba devēja maksājums vai piešķirts cits naudā novērtējams labums, kas tiešā veidā nav saistīts ar darbinieka paveiktā darba rezultātu.

Kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka tiesa, skaidrojot darba devēja maksājumu, kas paredzēti darba koplīguma 12.3. un 12.4. punktā, tiesisko dabu, aprobežojusies ar līgumā lietotā vārda „prēmija" formālu iztulkošanu, pilnībā ignorējot darba koplīgumā un maksājumu uzdevumos atrunāto maksājumu mērķi. Šāda pieeja ir pretrunā darījuma iztulkošanas priekšrakstiem, kas paredzēti Civillikuma 1504. un 1505.pantā.

Nav iemesla šaubām, ka darba devēja maksājums svētkos (Lieldienas, Līgo un Ziemassvētki) un pabalsts jubilejā par ilggadēju darbu uzņēmumā, nav atzinība par labi paveiktu darbu vai sasniegto darba rezultātu, jo šādi maksājumi no darba devēja pienākas katram uzņēmuma darbiniekam skaidri paredzamā laika nogrieznī, iestājoties zināmam notikumam, ja darbinieks nav pārkāpis iekšējās kārtības noteikumus.

Darba devēja maksājumiem darbiniekam uz svētkiem vai jubileju ir dāvanas raksturs, nevis tā ir atzinība darbiniekam par priekšzīmīgu darbu, kas raksturīgs prēmijai, tāpēc šādi maksājami ietilpst Darba likuma 59.pantā lietotā jēdziena „cita veida atlīdzība saistībā ar darbu" tvērumā.

[8] Iepriekš izklāstīto argumentu kopums ļauj secināt, ka apelācijas instances tiesas spriedums atceļams un lieta nododama jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.

Tā kā kasācijas sūdzība tiek apmierināta, zvērinātu advokātu birojam „Eversheds Sutherland Bitāns" saskaņā ar Civilprocesa likuma 458.panta otro daļu atmaksājama drošības nauda 300 *euro*.

Rezolutīvā daļa

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

nosprieda

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2018.gada 21.septembra spriedumu atcelt un lietu nodot jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā.
Atmaksāt zvērinātu advokātu birojam „Eversheds Sutherland Bitāns" drošības naudu 300 EUR (trīs simti *euro*).
Spriedums nav pārsūdzams.

Senators	I. Bisters
Senators	A. Keišs
Senatore	Z. Pētersone