

**Bac. iur. Linda Lielbriede\***

\*Publikācijas līdzautore: Mg. iur. Liene Blūma

## **Vidējās izpeļņas aprēķins, ja darba devējs veicis cita veida atlīdzības izmaksu saistībā ar darbu**

Rodoties nepieciešamībai veikt vidējās izpeļņas izmaksāšanu darbiniekam, darba devēji nereti saskaras ar jautājumu par vidējās izpeļņas aprēķina bāzē iekļaujamajām summām, piemaksām un prēmijām. No Darba likuma (turpmāk arī – DL) 75. panta izriet vairāki aprēķina modeļi, kas piemērojami atbilstoši nodarbinātības attiecību apstākļiem un situācijai.

DL 75. panta pirmajā daļā noteikts, ka vidējā izpeļņa aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, piemaksām, kā arī no prēmijām. Augstākās tiesas Senāts 2013. gada 28. novembra spriedumā lietā Nr. SKC-1770/2013 (C24088610)<sup>1</sup> noteicis, ka līgumu slēgšanas brīvības princips ļauj darbiniekam un darba devējam noteikt darba samaksu kombinēti, ietverot tajā gan nemainīgu darba algas summu, gan mainīgu summu. Par atalgojuma mainīgo summu saskaņā ar DL 75. pantu uzskatāmas normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas un prēmijas, kā arī cita veida atlīdzība saistībā ar darbu.

Savukārt, Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015. gada 4. decembra spriedumā lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012)<sup>2</sup> sniegts termina «vidējās izpeļņas aprēķināšana» definīcija, nosakot, ka lietotais vārds «vidējās» norāda uz sabalansēta lieluma atrašanu, kas atbilstu attiecīgā laika posma izpeļņas līdzvērtīgam skaitlim. Vidējai izpeļņai ir jāatspoguļo ne tikai pielīgtā darba alga, bet reālā darbinieka izpeļņa pēdējo sešu mēnešu periodā pie darba devēja. Praksē minētās normas piemērošana ir radījusi strīdus situācijas par vidējās izpeļņas aprēķina bāzē iekļaujamo summu tiesisko dabu un mērķi, ar kādu darba devējs darbiniekam izmaksājis kādu summu.

Saskaņā ar DL 59. pantu darbinieks par veikto darbu saņem regulāri izmaksājamu atlīdzību, kas var būt ne tikai darba alga vai piemaksas un prēmijas, bet arī jebkura cita veida atlīdzība par padarīto darbu. Līdz ar to darba samaksa ir plašāks jēdziens, jo ietver ne tikai darba algu, bet arī piemaksas, prēmijas un jebkura cita veida atlīdzību par darbu.

DL 75. panta pirmajā daļā uzskatāmi noteikts, ka, aprēķinot vidējo izpeļņu, tajā iekļaujami tādi darba samaksas elementi kā darba alga, piemaksas un prēmijas, bet nav minēta cita veida atlīdzība par darbu. Līdz šim diskusijām atvērts bijis DL ietvertā jēdziena «jebkura cita veida atlīdzība

---

<sup>1</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2013. gada 28. novembra spriedums lietā Nr. SKC-1770/2013 (C24088610).

<sup>2</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2015. gada 4. decembra spriedums lietā Nr. SKC-2735/2015 (C28490012)

saistībā ar darbu» tvērums. Tā, piemēram, Augstākās tiesas Civillietu departaments 2014. gada 27. marta spriedumā lietā Nr. SKC-1683/2014<sup>3</sup> ir norādījis, ka atlīdzība, kas darbiniekam pienākas saistībā ar atlaišanu no darba, uzskatāma par «jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu».

Savukārt 2019. gada 1. oktobrī Senāta Civillietu departaments rakstveida procesā izskatīja kasācijas sūdzību lietā SKC-509/2019 (C32193217)<sup>4</sup> strīdā par vidējās izpeļņas aprēķinu, un, izskatot minēto lietu, Senāts ir paudis jaunas atziņas par darba devēja veikto maksājumu raksturu, skaidrojot DL 59. pantā iekļautā jēdziena «cita veida atlīdzība saistībā ar darbu» būtību.

## **1. Lietas apstākļi**

2017. gada 18. aprīlī darbinieks vērsās tiesā pret darba devēju, lūdzot uzlikt par pienākumu pārrēķināt iepriekš noteikto vidējās izpeļņas apmēru un izmaksāt starpību starp sākotnēji izmaksāto summu un pārrēķina rezultātā noteikto vidējo izpeļņu par ikgadējā atvaļinājuma un darbnespējas laiku.

Starp arodbiedrību un darba devēju gan 2015., gan 2016. gadā bija noslēgts darba koplīgums, kas paredzēja pienākumu uz svētkiem darbiniekiem izmaksāt prēmiju 82,17 eiro apmērā, ja tie nostrādājuši vismaz vienu darba gadu, kā arī par ilggadēju darbu uzņēmumā saskaņā ar darba attiecību ilguma un prēmijas apmēra attiecību.

Darbinieks norādīja, ka vidējās izpeļņas aprēķinos, kuri tam pienācās sakarā ar darbnespēju un ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, nav iekļautas iepriekš norādītās prēmijas.

Pirmās instances tiesa celto prasību noraidīja, savukārt Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija prasības pieteikumu apmierināja, uzliekot darba devējam pienākumu veikt vidējās izpeļņas apmēra pārrēķinu. Spriedums pamatots ar atziņām no Senāta un Eiropas Kopienu tiesas prakses par darba samaksas jēdziena izpratni, no kuras izriet, ka darba samaksā ietilpst jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts apdrošināšanas iemaksas. Apgabaltiesas ieskatā, darba koplīgumā paredzētās prēmijas iekļaušana vidējā izpeļņas aprēķinā atbilst DL 75. panta pirmajai daļai. Tiesa sprieda, ka, lai arī juridiskajā literatūrā minēts, ka vidējās izpeļņas aprēķinā nav iekļaujama viena no DL 59. pantā norādītajām darba samaksas sastāvdaļām, proti, «jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu», tomēr DL 75. panta ceturtajā un piektajā daļā jēdziena «darba samaksa» lietošana norāda uz pretējo. Vidējā izpeļņa jāaprēķina no pilnīgi visas darba samaksas kopsummas.

---

<sup>3</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas 2014. gada 27. marta spriedums lietā Nr. SKC-1683/2014

<sup>4</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta 2019. gada 1. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-509/2019 (C32193217).

Darba devējs par apelācijas instances spriedumu iesniedza kasācijas sūdzību, norādot, ka nepieciešams tulkot darba koplīgumā lietotā vārda «prēmija» patieso nozīmi un izmaksāšanas mērķi.

## **2. Senāta atziņas**

Izvērtējot kasācijas sūdzībā paustos argumentus, skaidrojot DL 75. panta pirmās, ceturtais un piektās daļas un aplūkojot dažādu darba devēja veikto maksājumu raksturu un mērķi, Senāts apelācijas instances spriedumu atcēla.

DL 75. pantā ietvertie vidējās izpeļņas aprēķina modeļi un kārtība uzskatāmi par savstarpēji papildinošiem un kumulatīvi piemērojamiem, jo tiesiskās sekas ir nemainīgas, proti, vidējās izpeļņas aprēķinā iekļaujama alga, piemaksas un prēmijas neatkarīgi no gadījuma, kam aprēķins vajadzīgs.

Spriedumā Senāts skaidroja, ka DL 75. panta ceturtajā un piektajā daļā paredzētie mēneša vidējās izpeļņas un dienas vidējās izpeļņas modeļi nav tulkojami tik plaši kā šī likuma 59. pantā skaidrotais jēdziens «darba samaksa». Aprēķinot vidējo izpeļņu, «darba samaksa» saprotama sašaurinātā izpratnē, aprobežojoties ar 75. panta pirmajā daļā uzskaitītajiem elementiem – tā ir darba alga pēdējos sešos mēnešos, normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas.

Papildus normas tulkojumam par vidējās izpeļņas aprēķina bāzē iekļaujamajām summām Senāts skaidroja DL 59. pantā paredzētās darba samaksas saturā ietilpstošās prēmijas un cita veida atlīdzības par darbu atšķirības. Senāts sniedza termina «prēmija» definīciju, nosakot, ka tā ir darba devēja maksājums darbiniekam par paveikto darba rezultātu un sasniegumiem darbā. «Cita veida atlīdzība par darbu» tika definēta kā darba devēja veiktie maksājumi vai cita mantiski novērtējama labuma piešķiršana darbiniekam, kur piešķiršanas mērķis nav tiešā veidā saistīts ar darbinieka sniegumu darbā un paveiktā darba rezultātu.

Tāpat spriedumā uzsvērts, ka lietā izskatāmajā situācijā papildu maksājums tika saņemts atbilstoši darba koplīgumam konkrētā laikā, piemēram, jubilejā vai Ziemassvētkos, un to varēja sagaidīt ikkatrs darbinieks neatkarīgi no darba izpildes rādītājiem. Tā nav uzskatāma par atzinību par labi paveiktu darbu vai sasniegto darba rezultātu.

Senāts vērsa uzmanību uz to, ka darba koplīgumā, paredzot pienākumu darba devējam veikt šādu cita veida atlīdzību izmaksu un nosaucot to par «prēmiju», nozīme ir maksājumu raksturam, nevis to nosaukumam.

Spriedumā nostiprināta atziņa, ka maksājumi darbiniekiem, ko darba devējs izmaksā Ziemassvētkos, Jaunajā gadā vai Lieldienās, vai darbinieka jubilejā, ir uzskatāmi par dāvanām,

nevis prēmijām DL izpratnē. Senāts norādīja, ka dāvana nav uzskatāma par atzinību priekšzīmīgi veiktam darbam. Šāda tiesiskā daba savukārt piemīt prēmijas izmaksai.

Analizējot šo spriedumu, pēc autoru domām, būtiski ir nošķirt ne tikai prēmiju no dāvanas, bet arī tiesisko dabu dāvanu un prēmiju izmaksai. Ja pēc Senāta ieskata prēmija ir uzskatāma kā atlīdzinājumus par paveikto darbu, tad atsevišķos gadījumos (ne spriedumā analizētajā), šāda tiesiskā daba varētu piemist arī dāvanai.

### **3. Secinājumi**

Darba devēja veiktie maksājumi darbiniekam var būt saistīti gan ar paveiktā darba novērtēšanu un atzinības izteikšanu ar materiālu labumu, gan kā dāvana, kas nav tieši saistīta ar paveiktā darba novērtējumu.

Prēmijas raksturu kā papildu atalgojumu, kura piešķiršana ir tieši atkarīga no attiecīgā darbinieka darba rezultātiem, Senāts aplūkojis arī līdzšinējā praksē, norādot, ka premēšanas institūtam piemīt materiālstimulējošs raksturs<sup>5</sup>. Ar prēmijas piešķiršanu darba devējs var gan paust atzinību par izciliem līdzšinējiem rezultātiem, gan mudināt priekšzīmīgai darbu izpildei nākotnē.

Darba likuma 59. pantā minētā darba samaksas elementa «cita veida samaksa saistībā ar darbu» saturs nav izsmeļoši aplūkots nedz zinātniskajā literatūrā, nedz tiesu praksē, tādējādi veidojusies dažāda izpratne attiecībām uz maksājumiem, kas neietilpst darba algas, prēmiju vai piemaksu grupā.

Senāts ir sniedzis termina «prēmija» definīciju, nosakot, ka prēmija ir darba devēja maksājums darbiniekam par paveikto darba rezultātu un sasniegumiem darbā.

Spriedumā Senāts ir paudis atziņu, ka dāvana no darba devēja nav tieši saistīta ar veicamo darba uzdevumu vai tā izpildes rezultātiem, tāpēc nav uzskatāma par vidējās izpeļņas aprēķinā iekļaujamo darba samaksas veidu.

Prēmija no dāvanas ir jānošķir, vadoties no veiktā maksājuma tiesiskās dabas, nevis no maksājumam piešķirtā nosaukuma.

Senāta spriedumā paustās atziņas nostiprina izpratni par dažādu darba devēja maksājumu raksturu, kā arī aicina izprast katra maksājuma mērķi.

---

<sup>5</sup> Skat. Senāta atziņas 2010. gada 7. aprīļa spriedumā lietā SKC – 91.