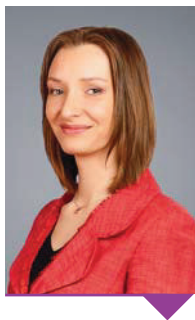


Tiesas spriedums par jēdzienu „darbinieka nosūtīšana” un „komandējums” nošķiršanu



Kristīne Patmalniece,
zvērīnātu advokātu
biroja **Raidla,**
Lejiņš & Norcous
zvērīnāta advokāte

TIESU PRAKSE

Darba attiecību ietvaros praksē tiek dažādi piemēroti jēdzieni „darba brauciens” un „komandējums”, atšķirīga ir arī izpratne par to, kas ir „darbinieka nosūtīšana” un vai minētajos gadījumos ir maksājama tā sauktā komandējuma nauda. Daži darba devēji uzskata, ka, nosūtot darbinieku veikt darbu ārvalstīs, viņš ir devies darba braucienā un par to dienas nauda nepienākas; citi savukārt par katru braucieni arpus noteiktās darba vietas maksā dienas naudu. Pagājušā gada nogalē publicēts Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums Nr. SKC-2425/2014, kas turpmāk var kalpot par vadošu skaidrojumu minētajos jautājumos un palīdzēt ieviest vienveidīgāku praksi.

Konkrētās lietas apstākļi īsumā šādi: SIA pieņēmusi darbinieci darbā par medicīnas māsu, darba līgumā paredzot, ka darbinieces pastāvīgā darba vieta ir darba devēja juridiskajā adresē, bet viņu var nodarbināt dažādās vietās, nosūtot arī komandējumos Latvijas Republikā un citās valstīs. Darba attiecību laikā darbiniece vairākas reizes tikusi nosūtīta darbā uz Norvēģiju, katrā no reizēm strādājot tur vidēji vienu vai divus mēnešus. Pēc kāda laika darba attiecības izbeigtas, pamatojoties uz pušu savstarpēju vienošanos. Vēlāk darbiniece cēlusi prasību tiesā par darba samaksas piedziņu, tai skaitā par komandējumos pavadītā laika dienas naudas atlīdzināšanu.

Gan pirmās, gan apelācijas instances tiesa prasību apmierinājuša daļēji, piedzenot no darba devējas par labu darbiniecei dienas naudu par atrašanos komandējumā. Par apelācijas instances spriedumu gan darbiniece, gan darba devēja iesniegušas kasācijas sūdzību. Darba devējas ieskatā darbiniecei nepienākas tā sauktā komandējuma nauda, jo darbiniece devusies nevis

komandējumā, bet gan darba braucienā. Izskatot kasācijas sūdzības, Augstākās tiesas Civillietu departaments atzinis, ka, lai gan apelācijas instances tiesa nepareizi piemērojusi Darba likuma 14. pantu un nav nošķirusi jēdzienus „darba brauciens”, „komandējums” un „darbinieka nosūtīšana”, tomēr šī kļūda nav ietekmējusi lietas izspriešanas iznākumu un tādēļ apelācijas instances spriedums atstājams negrozīts.

Spriedumā Augstākā tiesa konstatējusi, ka „problēmjautājums konkrētajā lietā saistīts ar darbinieka nosūtīšanas nošķiršanu no komandējuma, proti, kāda ir atšķirība starp šiem terminiem un kā darbinieka nosūtīšanas gadījumā tiek aprēķināta atlīdzība, proti, vai darbiniekam jāizmaksā ar komandējumu saistītos izdevumus un dienas naudu. Līdz ar to svarīgi noskaidrot, vai darbinieka nosūtīšana ir tas pats, kas Darba likuma 53. pantā minētais komandējums vai darba brauciens” (sk. sprieduma 12. rindkopu). Spriedumā tiesa sniegusi izvērtējumu minētajiem jēdzieniem un nonākusi pie šādiem secinājumiem:

■ jēdzieni „darba brauciens” un „komandējums” ir reglamentēti Ministru kabineta 2010. gada 12. oktobra noteikumos Nr. 969 „Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi”. **Faktiski komandējums ir darba brauciens uz noteiktu laiku, lai pildītu darba uzdevumus vai papildinātu zināšanas, savukārt darba brauciens ir saistīts ar regulāriem izbraukumiem un pārvietošanos;**

■ Darba likuma 14. pants, kas regulē darbinieku nosūtīšanu, ir piemērojams, ja (1) darbinieka nosūtīšana notiek pārrobežu pakalpojumu sniegšanas kontekstā, (2) visu darba laiku pastāv darba attiecības starp uzņēmumu, kurš darbinieku nosūta

darbā, un šo darbinieku un (3) nosūtīšana notiek īslaicīgi uz noteiktu laika periodu;

■ tā kā darbinieka nosūtīšana ietver pārrobežu elementu, tā pēc savas būtības atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks (jo attiecas tikai uz darba veikšanu ārvalstīs), un faktiski ir komandējuma paveids;

■ attiecīgi darba devējam, kurš nosūta darbinieku pakalpojumu sniegšanai uz ārvalstīm, ir pienākums ievērot Ministru kabineta noteikumos Nr. 969 ietvertās prasības par to izdevumu atlīdzināšanu, kas saistīti ar komandējumu. **Tātad, nosūtot darbinieku darbā uz citu valsti, darba devējam ir jāizmaksā tās valsts, uz kuru darbinieks nosūtīts, minimālā alga, ar komandējumu saistītie izdevumi un papildu dienas nauda attiecīgajā valstī noteiktajā apmērā;**

■ nav pamata uzskatīt, ka dienas nauda, kas ir komandējuma naudas sastāvdaļa, ir ietverta algas aprēķinā, ja šāds noteikums nav ietverts starp pusēm noslēgtajā darba līgumā.

Kasācijas instances tiesas spriedumā vērts atzīmēt vēl kādu atziņu, kuru, kā redzams, prāvnieki ne vienmēr zina un ņem vērā. Proti, kasācijas sūdzības iesniedzējs norādījis, ka tiesa, iztiesājot lietu, nav ievērojusi Satversmes 91. pantā nostiprināto tiesiskās vienlīdzības principu, jo nav ņēmusi vērā spriedumu, kas taisīts pēc faktiskajiem un tiesiskajiem apstākļiem analogā lietā citā tiesā un kur tiesas secinājumi bijuši pretēji šajā lietā izdarītajiem. Augstākās tiesas Civillietu departaments uzsvēris, ka spriedums, uz kuru puse atsaukusies, ir pārsūdzēts un nav vēl stājies likumīgā spēkā, līdz ar to apelācijas instances tiesa, iztiesājot lietu, nevarēja atsaukties uz to. **B J P**