

Dāvana dzimšanas dienā – daļa no darba samaksas?

2017-02-22

Kā zināms, darba tiesiskās attiecības var būt sarežģītas ne vien dažādu juridisko jautājumu dēļ, bet arī tādēļ, ka to ietvaros veidojas savstarpējās personiskās attiecības – gan starp darbiniekiem, gan arī starp darbiniekiem un darba devēju. Līdz ar to ir saprotams, ka arī darba vietā tiek ievēroti un atzīmēti darbinieku dzīvē nozīmīgi personiska rakstura notikumi, piemēram, dzimšanas dienas.

[Darba likumā](#) (DL) noteikts, ka darba samaksa ir atlīdzība par darbu, kurā ietverta ne vien darba alga, piemaksas un prēmijas, bet arī jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darbu. Līdz ar to pamatoti var rasties jautājums, vai dāvana darbiniekam dzimšanas dienā ir uzskatāma par daļu no darba samaksas un kādas ir šādas situācijas praktiskās sekas. Šie darba samaksas jautājumi aplūkoti un analizēti Latvijas Republikas Augstākās tiesas (AT) Civillietu departamenta 22.12.2016. spriedumā lietā Nr.SKC-2274/2016.

Lietas būtība

Darbinieci uzņēmumā pieņēma darbā par finanšu direktori. Nepilnus 5 gadus vēlāk darba tiesiskās attiecības tika izbeigtas, jo konkrētās darbinieces amata vietu likvidēja. Ar darbinieci noslēgtajā darba līgumā bija paredzēts, ka prēmijas, piemaksas un cita veida atlīdzība par darbu ir noteikta darba kārtības noteikumos. Atbilstoši darba kārtības noteikumiem darbiniecei viņas 50 gadu jubilejā bija jāizmaksā dāvana, tomēr darba devējs to nebija izdarījis. Darbiniece uzskatīja, ka šāda rīcība pamatota ar to, ka viņa tikusi diskriminēta saistībā ar dalību arodbiedrībā.

Ņemot vērā minēto, darbiniece vērsās tiesā, lūdzot darba samaksas un kompensācijas par morālo kaitējumu piedziņu. Tiesāšanās notika vairākās instancēs, pirmās instances tiesai prasību apmierinot daļā par darba samaksas piedziņu, savukārt apelācijas instances tiesa prasību šajā daļā noraidīja. Līdz ar to darbiniece vērsās AT Civillietu departamentā.

Tiesas secinājumi

AT spriedumā lietā Nr.SKC-2274/2016 atkārtoti uzsvēra, ka darba samaksa ir atlīdzība par darbu. Darba samaksas jēdzienā ietverta visa veida atlīdzība par darbu, kuru darba devējs tieši vai netieši izmaksā darba tiesisko attiecību ietvaros. [DL](#) ir noteikts, ka atlīdzība par darbu var izpausties ne vien kā darba alga, bet arī piemaksas un prēmijas. Tomēr visas iespējamās dzīves situācijas nav paredzamas, tādēļ tās nav noregulētas ar likuma palīdzību. Arī atlīdzības par darbu veidi var būt dažādi.

Vienlaikus tiesa, pamatojoties uz Eiropas Savienības Tiesas praksi, skaidroja: "Darba samaksā ietilpst jebkura atlīdzība par darbu vai saistībā ar darbu, izņemot vienīgi valsts apdrošināšanas iemaksas." Tādējādi izšķirošais faktors darbiniekam nodota labuma atzīšanā par darba samaksu ir tā saistība ar darbu darba devēja labā un līdz ar to – tā atlīdzības raksturs.

Par konkrēto lietu AT norādīja, ka darba devēja darba kārtības noteikumos norādītās dāvanas darbiniekiem ir paredzētas saistībā ar viņu darbu uzņēmumā kā papildu atbalsts nozīmīgos dzīves gadījumos un kā tādas tās ietilpst darba samaksā.

Tāpat AT atzina, ka dāvana, kuras izmaksa darbiniekam paredzēta saskaņā ar spēkā esošiem uzņēmuma darba kārtības noteikumiem, darbiniekam jubilejā ir uzskatāma par darba samaksas sastāvdaļu. Līdz ar to konkrētajā lietā dāvana darbiniekam dzimšanas dienā tika saistīta ar darba tiesiskajām attiecībām tādēļ, ka tās izmaksa izrietēja no darba līguma un darba kārtības noteikumiem.

Nodokļu piemērošana

Ja dāvana darbiniekam dzimšanas dienā ir daļa no darba samaksas, darba devējam jāievēro atbilstošais nodokļu regulējums.

Atbilstoši likuma "Par iedzīvotāja ienākuma nodokli" (likums par IIN) [8.panta](#) 2.daļai algas nodoklis maksājams par darba algu, prēmiju, vienreizēju un sistemātisku atlīdzību un citiem ienākumiem, ko darbinieks saņem uz pašreizējo vai iepriekšējo darba attiecību pamata. Savukārt [Ministru kabineta noteikumos Nr.899](#) "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība" paredzēts, ka algas nodoklis jāmaksā par jebkuriem darbiniekam izdarītajiem maksājumiem vai labumu, ko darbinieks tieši vai netieši gūst naudā vai citās lietās no darba devēja.

Savukārt likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" [14.panta](#) 1.daļā paredzēts, ka valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) maksājamas par visiem algotā darbā aprēķinātajiem ienākumiem, no kuriem jāietur iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN).

Atbilstoši likuma par IIN [9.panta](#) 1.daļas 32.¹punktam gada apliekamajā ienākumā netiek ietverta darba devēja dāvana, kas taksācijas gada laikā nepārsniedz 14,23 EUR.

Ievērojot iepriekš minēto: ja darba devēja dāvana darbiniekam pārsniedz 14,23 EUR, darba devējam ir pienākums no pārsnieguma maksāt gan IIN, gan VSAOI. Gan IIN, gan VSAOI aprēķināmas no darbinieka dāvanas vērtības, proti, attiecīgā labuma tirgus

vērtības (ja dāvināta tiek kāda konkrēta lieta) un darba devēja attiecīgajiem izdevumiem.

© 2009 - 2017 SIA "Izdevniecība iŽurnāli"