**Atvaļinājuma kompensācijas aprēķināšana nepilna darba laika darbiniekiem**

Summētā darba laika uzskaite atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem. Darba likuma 75.panta piektās daļas 2.teikums (likuma redakcijā, kas bija spēkā tiesiskās attiecības rašanās brīdī) nav piemērojams vidējās izpeļņas aprēķināšanai nepilna darba laika gadījumā.

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2014.gada 27.maija**

**SPRIEDUMS**

**Lieta Nr.C29688412, SKC‑1818/2014**

Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departaments šādā sastāvā:

tiesnesis referents V.Jonikāns

tiesnese A.Čerņavska

tiesnese Ļ.Kušnire

izskatīja rakstveida procesā civillietu sakarā ar prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2013.gada 30.oktobra spriedumu [pers. A] prasībā pret valsts SIA „Latvijas Televīzija” par parāda piedziņu.

# Aprakstošā daļa

[1] Saskaņā ar 2007.gada 6.decembrī noslēgto darba līgumu [pers. A] strādā valsts SIA „Latvijas Televīzija” Autotransporta nodaļas automobiļa vadītāja, apgaismotāja amatā. Darba līguma 1.7.punktā darbiniekam noteikts summētais darba laiks.

[2] Ar 2011.gada 4.aprīļa [pers. A] un valsts SIA „Latvijas Televīzija” vienošanos darbiniekam noteikts nepilns darba laiks – 4 stundas nedēļā un summētā darba laika uzskaite, tādējādi grozot darba līguma 1.7 punktu.

[3] [Pers. A] 2012.gada 21.jūnijā cēlis tiesā prasību, vēlāk to papildinot, kurā, pamatojoties uz Darba likuma 30.pantu, 73.panta pirmo daļu, 75.panta piekto daļu, devīto daļu, 134.panta otro daļu un 149.panta pirmo daļu, lūdzis piedzīt no atbildētājas neizmaksātās atvaļinājuma naudas parādu 623,83 Ls. Prasība pamatota ar šādiem argumentiem.

[3.1] Prasītājam piešķirti apmaksātie atvaļinājumi: no 2011.gada 2.maija līdz 31.maijam, no 2011.gada 2.augusta līdz 31.augustam un no 2012.gada 17.decembra līdz 2013.gada 3.janvārim.

[3.2] Aprēķinot prasītājam pienākošos atvaļinājuma naudu, darba devēja aprēķinu veikusi nepareizi, neatbilstoši noteikumiem, kas attiecas uz summētā darba laika režīmā nodarbinātiem darbiniekiem.

Vidējās izpeļņas aprēķinam ir piemērojama Darba likuma 75.panta piektā daļa.

[3.3] Atbildētāja nepareizi aprēķinājusi un izmaksājusi atvaļinājuma naudu par šādiem atvaļinājuma periodiem:

1) periodam no 2011.gada 2.maija līdz 2011.gada 31.maijam darba devēja nepareizi aprēķinājusi atvaļinājuma naudu 263,97 Ls, lai gan atvaļinājuma naudai bija jābūt 487,20 Ls;

2) periodam no 2011.gada 2.augusta līdz 2011.gada 31.augustam darba devēja nepareizi aprēķinājusi atvaļinājuma naudu 176,88 Ls, lai gan atvaļinājuma naudai bija jābūt 450,56 Ls;

3) periodam no 2012.gada 17.decembra līdz 2013.gada 3.janvārim darba devēja nepareizi aprēķinājusi atvaļinājuma naudu 23,04 Ls, lai gan atvaļinājuma naudai bija jābūt 126,92 Ls.

[4] Ar Rīgas pilsētas Latgales priekšpilsētas tiesas 2013.gada 11.jūnija spriedumu prasība noraidīta.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[4.1] Atbildētājas izmantotā vidējās izpeļņas aprēķināšanas metode ir pamatota un atbilstoša Darba likuma normu jēgai un darba tiesību vispārējiem principiem.

Izvērtējot 2011.gada 4.aprīlī starp prasītāju un atbildētāju noslēgto vienošanos Nr. 1 pie darba līguma 87/2007, atzīstams, ka prasītājam ir noteikts nepilnais darba laiks ‑ 4 stundas nedēļā.

[4.2] Summētā darba laika organizācijas kārtība noteikta Darba likuma 140.panta normās, kas tulkojamas kopsakarā ar darba laika vispārīgiem noteikumiem, kuri reglamentē darba laiku. Nosakot summēto darba laiku, darba līgumā jebkurā gadījumā jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks.

Summētais darba laiks nozīmē, ka darba devējs var darbinieku nodarbināt ar atšķirīgu dienas vai nedēļas darba ilgumu, nepārsniedzot pārskata periodā attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku.

Atbildētāja saskaņā ar Darba likuma 137.panta pirmo daļu ir precīzi uzskaitījusi prasītāja nostrādātās stundas un atbilstoši nostrādātajam darba laikam arī aprēķinājusi darba algu.

Pušu noslēgtajā vienošanās 1.punktā ietvertā norāde „summētā darba laika uzskaite” attiecas tikai uz to, ka visas prasītāja nostrādātās darba stundas tiek uzskaitītas un atbilstoši nostrādāto stundu skaitam aprēķināta darba samaksa saskaņā ar noteikto stundas tarifa likmi. Vienošanās 1.punktā nepārprotami noteikts, ka puses vienojušās par nepilno darba laiku.

Arī no darba laika grafikiem un darba samaksas aprēķiniem ir redzams, ka prasītājs faktiski ir strādājis ievērojami mazāku darba stundu skaitu, nekā Darba likumā tas noteikts normālā darba laika ietvaros.

[4.3] Prasītājs kļūdaini attiecinājis Darba likuma 75.panta piektās daļas otrā teikuma noteikumus uz konkrētās lietas apstākļiem, jo prasītājam nav noteikts summētais darba laiks.

Atvaļinājuma nauda ir maksājums darbiniekam par to darba dienu vai stundu skaitu, kuras darbinieks būtu strādājis attiecīgajā periodā, ja viņam nebūtu piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Tādējādi, aprēķinot dienas vidējo izpeļņu, ir jāņem vērā, ka prasītājam ir noteikts nepilnais darba laiks, kas ir mazāks par normālo darba laika stundu skaitu.

Darba likuma 75.panta piektā daļa ir jātulko sistēmiski kopsakarā ar Darba likuma 75.panta astoto un devīto daļu, t.i., normas tulkojot nevis tikai gramatiski, bet arī atbilstoši likuma jēgai un mērķim. Prasītāja aprēķinātā atvaļinājuma naudas kopsumma pārsniedz prasītāja sešu mēnešu darba samaksas kopsummu pirms atvaļinājuma (pirmajiem diviem atvaļinājuma periodiem, veicot aprēķinus piemērotas Darba likuma 75.panta septītās daļas normas), taču atvaļinājums ir apmaksājams proporcionāli paveiktajam darbam.

Uz konkrēto strīdu nevar attiecināt Darba likuma 75.panta piektās daļas otrajā teikumā norādīto dienas vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodi, jo prasītājam nav noteikts summētais darba laiks. Nosakot dienas vidējo izpeļņu, atbildētāja pamatoti aprēķinu ir veikusi, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā esošu darba dienu skaitu, kurās prasītājam būtu iespējams veikt darba pienākumus.

[5] Izskatot lietu sakarā ar prasītāja apelācijas sūdzību, Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija prasību noraidījusi.

Tiesas spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[5.1] Atbilstoši Civilprocesa likuma 432.panta piektās daļas noteikumiem Civillietu tiesas kolēģija pievienojas pirmās instances tiesas lietas apstākļu konstatējumam un sprieduma motivācijai, atzīstot to par pamatotu un pietiekamu.

[5.2] No Darba likuma normām izriet, ka atvaļinājuma nauda ir maksājums darbiniekam par to darba dienu vai stundu skaitu, kuras darbinieks būtu strādājis attiecīgajā periodā, ja viņam nebūtu piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums.

No pušu noslēgtās 2011.gada 4.aprīļa vienošanās Nr.1 pie darba līguma redzams, ka prasītājam noteikts nepilns darba laiks – 4 stundas nedēļā un summētā darba laika uzskaite. Darba samaksa darbiniekam noteikta pēc stundu tarifa likmēm.

Līdz ar to prasītājs atvaļinājuma naudas aprēķinu veicis nepamatoti, atsaucoties uz Darba likuma 75.panta piektajā daļā noteikto vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodi, ar nosacījumu, ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks.

[5.3] Nosakot dienas vidējo izpeļņu, atbildētāja pamatoti uzskaitījusi prasītāja nostrādāto stundu skaitu, atbilstoši kuram saskaņā ar noteikto stundu tarifa likmi aprēķināta darba samaksa izmaksai, piemērojot Darba likuma 75.panta astotajā daļā noteikto vidējās izpeļņas aprēķināšanas metodi. Darba likuma 75.panta devītā daļa nosaka, ka par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

Kā nepamatots noraidāms prasītāja viedoklis, ka šajā gadījumā dienas vidējā izpeļņa aprēķināma, piemērojot Darba likuma 75.panta piektajā daļā norādīto metodi.

[6] Kasācijas sūdzībā prasītājs [pers. A] lūdzis apelācijas instances tiesas spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai.

Kasācijas sūdzība pamatota ar šādiem argumentiem.

[6.1] Tiesas arguments, ka atvaļinājuma nauda ir maksājama darbiniekam tikai par to dienu vai stundu skaitu, kuru darbinieks būtu strādājis attiecīgajā laika periodā, ja viņam nebūtu piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, neizriet no Darba likuma normām, tāpēc to nevar atzīt par pamatotu.

Tieši pretēji, Darba likuma 149.panta pirmajā daļā nepārprotami noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Savukārt minētā likuma 75.panta devītajā daļā noteikts, ka par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā. Darba dienu skaitu turklāt nosaka darba laika kalendārs, nevis pieņēmums par darbinieka strādāšanu vai nestrādāšanu attiecīgajās dienās.

[6.2] Formāli pieejot apstākļu noskaidrošanai, tiesa nav konstatējusi apstākli, ka, tikai prasītājam labprātīgi vienojoties ar darba devēju, ir noteikts nepilns darba laiks, saglabājot prasītājam visas darbinieka tiesības, ieskaitot sociālās garantijas, proti, tiesības uz tādiem pašiem ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas un apmaksas kārtības noteikumiem kā darbiniekam ar normālu darba laiku. Arī summētajam darba laikam, kura noteikšana valsts SIA „Latvijas Televīzija” darbiniekiem darba specifikas dēļ ir nepieciešamība, prasītājs piekritis labas gribas vadīts, uzskatot, ka tas nepasliktinās viņa darba samaksas un sociālo garantiju apmēru.

[6.3] Likums tieši nosaka, ka konkrētajā gadījumā ir piemērojama Darba likuma 75.panta piektā daļa, līdz ar to nav pamatots tiesas secinājums, ka minētā tiesību norma nav piemērojama aprēķinot prasītāja atvaļinājuma naudu.

[7] Paskaidrojumos sakarā ar kasācijas sūdzību atbildētāja lūgusi atstāt negrozītu apelācijas instances tiesas spriedumu un kasācijas sūdzību noraidīt kā nepamatotu.

# Motīvu daļa

[8] Izskatījis lietu un atbilstoši Civilprocesa likuma 473.panta pirmajai daļai izvērtējis tiesas sprieduma tiesiskumu un pamatotību, Civillietu departaments atzīst, ka tiesas spriedums ir atstājams negrozīts, bet prasītāja kasācijas sūdzība noraidāma.

[9] Atbilstoši 2011.gada 4.aprīļa vienošanās aktam pie darba līguma Nr.285/2007, kas noslēgts starp valsts SIA „Latvijas televīzija” un [pers. A], darbiniekam noteikts nepilns darba laiks ‑ 4 stundas nedēļā un summētā darba laika uzskaite.

Atbildētāja nav apstrīdējusi šo vienošanos un tiesu instances Civillietu departamenta ieskatā nepamatoti uzskatījušas, ka prasītājam nav noteikts summētais darba laiks.

Pirmās instances tiesa pušu noslēgtajā vienošanās dokumentā ietverto summēto darba laika uzskaiti attiecinājusi vien uz darba stundu uzskaitīšanu un darba samaksas aprēķināšanu. Darba stundu uzskaitīšana un darba samaksas aprēķināšana ir ikvienu darba tiesisko attiecību pašsaprotama un nepieciešama sastāvdaļa un tā nav „summētā darba laika uzskaite” Darba likuma izpratnē. Summētā darba laika jēdziens definēts Darba likuma 140.panta pirmajā daļā un tam ir dziļāka būtība, noregulējot darba devēja un darbinieka attiecības gadījumos, kad darbiniekam ir jāstrādā ilgāks laiks par Darba likumā noteikto dienas vai nedēļas ilgumu attiecīgajā pārskata periodā. Civillietu departaments atzīst, ka tiesu izdarītie kļūdainie secinājumi attiecībā uz summēto darba laika uzskaiti, nav noveduši pie lietas nepareizas izspriešanas.

[10] Prasītājs nav norādījis un tiesas nav skaidrojušas, vai un kā šis summētā darba laika institūts ir darbojies konkrētajā gadījumā, taču tam konkrētajā gadījumā nav izšķirošas nozīmes.

Darba likuma 140.panta pirmā daļa noteic: „Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem nosaka summēto darba laiku, lai darba laiks pārskata periodā nepārsniegtu attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo darba laiku. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, darba devējam ir pienākums par to rakstveidā informēt darbinieku, norādot pārskata perioda ilgumu, kā arī laikus iepazīstināt darbinieku ar darba grafiku.”

Atbilstoši Darba likuma 131.pantam normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks ‑ 40 stundas.

Vadoties pēc minētās likuma normas satura, Civillietu departaments atzīst, ka summētā darba laika uzskaite atbilstoši Darba likuma 140.panta pirmajai daļai attiecas uz pilna darba laika darbiniekiem, kuru darba laikā salīdzinājumā ar Darba likuma 131.pantā noteikto ir izdarāmas korekcijas, tās sabalansējot attiecīgā pārskata perioda ietvaros.

[11] Civillietu departaments atzīst, ka Darba likuma 75.panta piektās daļas 2.teikums *(Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu un reizinot ar astoņi (darbinieka normālais dienas darba laiks stundās))* attiecas uz normālā darba laika ietvaros nodarbināto personu summēto darba laika uzskaiti, jo, lai gan puses savā vienošanās dokumentā summēto darba laika uzskaiti noteikušas nepilna darba laika situācijā, Darba likums šādu summētās darba laika uzskaites veidu neparedz. Tādējādi jāatzīst, ka Darba likuma 75.panta piektās daļas 2.teikums nav piemērojams vidējās izpeļņas aprēķināšanai nepilna darba laika gadījumā.

[12] Darba likuma 75.panta nosaukumā „Vidējās izpeļņas aprēķināšana” lietotais vārds „vidējās” norāda uz sabalansēta lieluma atrašanu, kas atbilstu attiecīgā laika posma izpeļņas līdzvērtīgam skaitlim.

Lai gan 2011.gada augusta atvaļinājuma kompensācijas aprēķinam prasītājs ir norādījis uz pēdējos piecos mēnešos nostrādātajām 119,5 stundām un kopā nopelnītajiem 305,69 Ls, atvaļinājuma kompensāciju par 22 dienām – t.i. par vienu mēnesi prasītājs aprēķinājis 450,56 Ls.

Šāds aprēķins ir krasā pretrunā apzīmējumam „vidējs”, jo pieprasītā kompensācija ir lielāka pat par piecu mēnešu kopējo izpeļņu.

Šādi piemērojot Darba likuma 75.panta piektās daļas 2.teikumu, kā pamatoti norādīts grāmatvedības speciālistu atzinumā „(..) rodas kurioza situācija: jo darbinieks mazāk ir strādājis, jo vairāk viņam tiks samaksāts, izmantojot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (..)” *(sk. Vidējās izpeļņas saglabāšana nepilnu darba laiku strādājošajiem. Žurnāls „Bilance”, 2009.gada 1.jūlijs, Nr.13/14, 22.lpp.).*

Civillietu departaments atzīst, ka pirmās instances tiesa pamatoti atzinusi, ka atvaļinājums ir apmaksājams proporcionāli paveiktajam darbam. Pēc būtības tas nozīmē to, ka darbinieka nodrošinājumam atvaļinājuma laikā, ko garantē izmaksātā kompensācija, ir jāatbilst tiem caurmēra apstākļiem, kādi attiecībā uz saņemto atalgojumu darbiniekam ir bijuši pēdējo sešu mēnešu laikā, tādējādi nodrošinot viņam līdzvērtīga apjoma ienākumus.

Lai gan apelācijas instances tiesa ir pievienojusies pirmās instances tiesas sprieduma motivācijai, minētā sakarā tā izdarījusi atšķirīgu un kļūdainu secinājumu, ka atvaļinājuma nauda ir maksājums darbiniekam par to dienu vai stundu skaitu, kuras viņš būtu strādājis attiecīgajā periodā, ja viņam nebūtu piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Uz to pamatoti norādīts prasītāja kasācijas sūdzībā.

Taču, ņemot vērā, ka atbildētājas aprēķinātā atvaļinājuma kompensācija veikta, pamatojoties uz Darba likuma 75.panta astoto daļu, un, izmaksājot atvaļinājuma kompensāciju, ņemts vērā likumā noteikto atvaļinājuma dienu skaits *(Darba likuma 75.panta devītā daļa)*, šāda kļūdaina apelācijas instances tiesa atziņa nav novedusi pie lietas nepareizas izšķiršanas.

# Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Civillietu departaments

**nosprieda:**

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2013.gada 30.oktobra spriedumu atstāt negrozītu, bet prasītāja [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

Spriedums nav pārsūdzams.