

# Kādos gadījumos ir noteikti slēdzams darba līgums

Jautājums par to, kāds līgums slēdzams darbu izpildei, ir bijis aktuāls vienmēr. Tomēr, ņemot vērā plānotās izmaiņas attiecībā uz mikrouzņēmumiem un grozījumiem sociālo iemaksu apmērā mazo algu saņēmējiem un mikrouzņēmumu nodokļa maksātājiem, jautājums kļūst vēl aktuālāks, jo nav noslēpums, ka ikviens uzņēmējs domā arī par maksājamo nodokļu apmēru. Bez šaubām, darba līguma noslēgšana uzņēmējiem rada gan visnepietnāko atbildību pret darba ņemējiem, gan arī vislielāko nodokļu slogu. Domājams, ka visiem ir zināmas sekas, kas iestājas gadījumā, ja darba līguma vietā ticus noslēgts cits civiltiesisks līgums – tas var būt gan nodokļu uzrēķins darba devējam, gan administratīvais sods par darba līguma nenoslēgšanu, nerunājot nemaz par darbinieka potenciālajām prasībām. Šī raksta mērķis ir apskatīt gadījumus, kad noteikti slēdzams darba līgums, kā arī ieskicēt atšķirības, kuras pastāv starp dažādiem līgumiem, kurus var slēgt darbu<sup>1</sup> izpildei, lai uzņēmējiem būtu vieglāk orientēties šo dažādo līgumu priekšnoteikumos.

## Darba līguma pazīmes

Civillikums (CL) un Darba likums (DL) kā speciālais likums nosaka pamata pazīmes darba tiesisko attiecību konstatēšanai. Protī, tā ir uzņemšanās veikt noteiktu darbu pret atlīdzību, turklāt būtisks ir pats darbs, nevis konkrēts darba rezultāts (CL 2178., 2179. pants). DL 28. pants jau sniedz visaptverošu darba tiesisko attiecību pazīmu uz-

skaitījumu – ar darba ligumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai, darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs maksāt noligto darba samaksu, nodrošināt drošus, taisnīgus, veselibai nekaitīgus darba apstākļus. Lai gan katrā konkrētā gadījumā ir jāizvērtē, kādā veidā izpaudīsies saistības par darba izpildi, tomēr uzskaitītās pazīmes skaidrāk iezīmē tieši darba tiesisko attiecību būtību.

Tiesu praksē šīs tiesību normās uzskaitītās pazīmes ir ņemtas vērā, izvērtējot, vai pušu starpā ticus noslēgts darba līgums vai uzņēmuma līgums. Tā Augstākās tiesas (AT) Senāta Civillietu departaments 3.12.2008. spriedumā liet Nr. SKC-323/2008 skaidroja, ka darba tiesiskās attiecības raksturo šādas pazīmes: (1) noteikts darbs, (2) darba

<sup>1</sup> Ar „darbu” šeit un turpmāk tiek saprasts plašāks jēdziens par darba izpildi darba tiesisko attiecību kontekstā, aptverot cilvēka mērķtiecīgu darbību noteiktu vērtību, pakalpojumu, preču radišanā, uzdevumu izpildē, izmantojot savas zināšanas un iemaņas, civiltiesisku ligumu ietvaros.



Irina  
Kostina,  
zvērināta  
advokāte,  
ZAB  
Kļaviņš  
Ellex



Ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu.

izpildišanai noteiktā darba kārtība, kurai pakļaujas darbinieks, (3) darba samaksa, (4) darba devēja nodrošināti apstākļi, lai darbiniekam būtu iespējams izpildīt darbu. Arī Eiropas Savienības tiesu praksē ir izkristalizējušās līdzīgas darba tiesisko attiecību pazīmes – sk., piemēram, lietas Nr. C-46/12, C-270/13, C-413/13 u.c.

Kā vēl viena tiesību norma, ar kuras palīdzību Valsts ieņēmumu dienests (VID) konstatē darba tiesisko attiecību pastāvēšanu, ir likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8. panta 2.<sup>2</sup> daļa, kas uzskaita pazīmes, kurām realizējoties uzskatāms, ka fiziskā persona (maksātājs) gūst ienākumu, par kuru jāmaksā algas nodoklis. Piemēram, (1) maksātāja ekonomiskā atkarība no personas, kurai tas sniedz pakalpojumus, (2) finansiālā riska neuzņemšanās, (3) darbības citas personas vadībā, kontrolē, (4) nav pamatlīdzekļu, materiālu, citu saimnieciskajā darbībā izmantojamo aktīvu u.c. Kā var secināt, šīs pazīmes sasaucas ar minēto CL un DL regulējumu un faktiski precīzē to. Ir skaidrs, ka **darbiniekam pašam nav jānodrošina sev darba izpildei nepieciešamie materiāli** (piemēram, dators, darba galds utt.), tāpat darbinieks pakļaujas darba kārtībai uzņēmumā – ierodas darbā noteiktā laikā, pakļaujas korporatīvajai kultūrai u.tml.

Atbilstoši šai tiesību normai ir jārealizējas vismaz vienai no tajā uzskaitītajām pazīmēm. Tomēr, cik zināms, VID praksē mēdz ļemt vērā vairāku pazīmju kopumu. Minētais vēlreiz pierāda, ka, vērtējot, vai pušu starpā pastāv darba tiesiskās attiecības, ir jāskata katrs atsevišķs gadījums. Kā piemērtam var minēt AT Senāta Civillietu departamenta 28.12.2013. spriedumu lietā Nr. SKC-1945/2013, kurā AT vērtēja, vai pušu starpā pastāv darba tiesiskās attiecības, vai tomēr noslēgts uzņēmuma līgums. Šis spriedums parāda, cik dažādi var tulkoit pušu starpā esošās tiesiskās attiecības, un jāatzīst, ka ne vienmēr var piekrist AT secinājumiem. AT spriedumā konstatēja, ka pušu starpā tomēr nepastāv darba tiesiskās attiecības, bet ir noslēgts uzņēmuma līgums. Šis secinājums tika pamatots

ar šādiem skaidrojumiem – (1) puses bija vienojušās par konkrētu pasūtījumdarbu izpildi (operators filmēja sižetus pēc pasūtītāja norādījumiem); (2) lietas faktiskie apstākļi pierādīja, ka operators nepakļāvās pasūtītāja noteiktai darba kārtībai, prasītāja apgalvojumi par to, ka ir bijis noteikts darba grafiks, darba vieta, žurnālists, ar kuru jāstrādā prasītājam kā darbiniekam, netika apstiprināti ar ciņiem pārbaudītiem un novērtētiem pierādījumiem; (3) veiktā darba apmaka ir tikusi noteikta pie darbu nodošanas, pusēm kā mērauklu izvēloties patērieto stundu skaitu, līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka darba samaksa ir bijusi par darbu vispār; (4) no faktiskajiem apstākļiem neizriet, ka pasūtītājs būtu nodrošinājis prasītāju (operatoru) ar darba vietu. Lai gan prasītājs daļu no filmēšanas darba veicis atbildētājas studijā un darbi tikuši veikti, izmantojot atbildētājas tehniskos līdzekļus, tomēr no lietas materiāliem neizriet, ka atbildētāja būtu nodrošinājusi prasītājam drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (darba vietu). No minētās argumentācijas var norast, cik šaura robeža ir starp darba tiesiskajām attiecībām un uzņēmuma līgumu, jo, ja būtu pierādīts, ka pasūtītājs noteica operatora darba grafiku, darba vietu un žurnālistu, ar kuru jāstrādā, iespējams, ka tiesas secinājums būtu citāds. Savukārt attiecībā uz AT pēdējo argumentu gan jānorāda, ka drošas darba vietas nodrošināšana ir drīzāk darba devēja pienākums, kas izriet no jau nodibinātām darba tiesiskām attiecībām (ir notikusi vienošanās par darba līguma būtiskajām sastāvdalām – noteikta darba izpildi, samaksu), nevis priekšnoteikums darba tiesisko attiecību pastāvēšanai.

Secināms, ka **uzņēmējam katru reizi, pirms slēdz līgumu par darbu izpildi, ir jāizvērtē visas iepriekš minētās pazīmes, lai pārliecinoši atbildētu, ka veids, kādā paredzēts izpildīt saistības par darba izpildi, neuzliek par pienākumu noslēgt darba līgumu.** Tāpat darba devējiem jāatceras, ka atbilstoši DL 41. panta 2. daļai gadījumā, ja darba līgums nav noslēgts rakstveida formā, darbiniekam ir tiesības (tai skaitā tiesas ceļā) prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā.

JURISTA  
PADOMS

## ► Citi līgumu veidi, kurus var slēgt darbu izpildei

Bez šaubām, par darbu izpildi iespējams slēgt arī citus civiltiesiskus līgumus, nemot vērā to, ka ar jēdzienu „darbs” tiek saprastas ne tikai no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas saistības. Ja rodas šaubas par pareizākā līguma veida izvēli, drošakais variants būtu darba līguma noslēgšana. Tomēr, tā kā darba līgums uzliek darba devējam virknī pienākumu un arī lielāku ekonomisko slogu, ir būtiski spēt izvērtēt, kādās situācijās var tikt slēgti citi civiltiesiski līgumi.

**Līguma slēgšanas brīvības princips  
jauj darbiniekam un darba devējam  
noteikt darba samaksu kombinēti,  
ietverot gan nemainīgu  
darba algas summu, gan mainīgu  
summu autora atlīdzības veidā.**

## JURISTA PADOMS

### Uzņēmuma līgums

Kā viens no visbiežāk izmantojamiem līgumiem darbu izpildei minams uzņēmuma līgums. Saskaņā ar CL 2212. pantu ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildit otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Ja uzņēmuma līguma definīciju salīdzina ar jau minētajām darba līguma pazīmēm, var secināt, ka uzņēmuma līguma gadījumā atšķirībā no darba līguma (1) uzņēmējs darba izpildei izmanto savus darbarīkus, ierīces; (2) uzņēmuma līguma rezultātā tiek izgatavota kāda konkrēta lieta, izpildīts pasūtījums. Bez šaubām, tas nav izsmēlošs uzņēmuma līguma pazīmu uzskaitījums, tomēr iezīmē šā līguma atšķirības no darba līguma, un turpmākie CL panti jau precizē šo līguma veidu.

Tāpēc, ja salīdzina darba un uzņēmuma līguma pamatelementi, var secināt, ka šo līgumu starpā pastāv šādass atšķirības: (1) darba līguma gadījumā ir svarīgs darbs vispār; uzņēmuma līguma gadījumā – darba rezultāts (pat ja tas ir sistematisks, piemēram, grāmatvedības pakalpojumu sniegšana); (2) darba līgums slēdzams tikai ar fizisku personu, kurai savi pienākumi jāpilda personīgi; uzņēmuma līguma gadījumā uzņēmējs var būt gan fiziska, gan juridiska persona, turklāt uzņēmējs, ja līgumā nav noteikts aizliegums, var uzzot darba veikšanu apakšuzņēmējam; (3) darbinieks ir pakļauts darba devējam, ievēro darba devēja noteikto kārtību uzņēmumā; uzņēmējs nepakļaujas pasūtītāja noteiktai darba kārtībai,

rīkojumiem, pats nosaka darba kārtību (protams, iekļaujoties darba izpildes termiņos, par kuriem panākta vienošanās); (4) darba līguma gadījumā ir noteikta darba vieta, darba laiks (tas neizslēdz mobilos darbiniekus, kuriem darba izpildei nav noteiktas darba vietas); uzņēmuma līguma gadījumā uzņēmējs pats nosaka savu darba laiku. Tajā pašā laikā attiecībā uz darba vietu var būt dažādas situācijas – uzņēmējs strādā pats savā darba vietā (piemēram, darbnīcā) vai var ierasties pie pasūtītāja darba izpildei (piemēram, krāsotājs nokrāso sienas bērnudārzā); (5) darba līguma gadījumā darba devējam ir pienākums nodrošināt darba rīkus, ierīces; uzņēmuma līguma gadījumā uzņēmējs tos nodrošina pats; (6) darba līguma gadījumā darba samaksa tiek veikta regulāri; savukārt uzņēmuma līgumā saskaņā ar noslēgto līgumu un atkarībā no padarītā darba; (7) darbiniekam pienākas DL noteikts atpūtas laiks; uzņēmējs pats atbild par sava atpūtas laika organizēšanu; (8) darbinieks neuzņemas finansiālu risku darba izpildes rezultātā; uzņēmējs pats uzņemas finansiālo risku. Lai gan šī raksta mērķis nav apskatīt ar nodokļu tiesībām saistītus jautājumus, tāpat jāatceras galvenais princips, ka darba līguma gadījumā nodokļu nomaksa ir darba devēja pienākums, bet uzņēmuma līguma gadījumā tos maksā pats uzņēmējs (atceroties par atkāpēm no šī principa gadījumā, ja uzņēmējs nav reģistrējies kā saimnieciskās darbības veicējs, sk. likumu „Par iedzivotāju ienākuma nodokli”, „Par valsts sociālo apdrošināšanu”).

### Autora līgums

Autora līgums, kura noslēgšanas priekšnoteikumus galvenokārt regulē Autortiesību likums, ir uzņēmuma līguma paveids, kura būtiskākais elements ir ar autortiesībām aizsargājama darba radišana līguma izpildes rezultātā. Tāpēc uz autora līgumu attiecināmas faktiski tās pašas pazīmes, kas ir uzņēmuma līgumam, ievērojot Autortiesību likuma kā speciāla likuma regulējumu. Piemēram, saskaņā ar Autortiesību likuma 13. panta 3. daļu līdzautorus var piesaistīt tikai ar pasūtītāja rakstveida piekrišanu. Attiecībā uz autordarbu radišanu interesanti norādīt uz atšķirību VID un AT viendoklōs. Tā VID mājaslapā publicētajā informatīvajā materiālā par pazīmēm, kas liecina par darba tiesiskajām attiecībām autoratlīdzības līguma gadījumā, norādīts, ka ar darbinieku var slēgt autora līgumu, ja paredzētais darbs nedublē darba līgumā minētos pienākumus, autora darba veikšana noteik ārpus darba laika. Tājā pašā laikā AT Senāta Civillietu departaments 28.11.2013. spriedumā lietā Nr. SKC-1770/2013 izteica pretēju secinājumu. Lietas pamatā bija situācija, kad ar darba līgumu, tā pielikumiem darbiniekam bija noteikti darba pienākumi, bet ne konkrēts darba apjoms. Atbilstoši noslēgtā darba līguma noteikumiem darbinieka kā korespondenta (uz pusslodzi) paveiktā darba daudzums bija atkarīgs no paša aktivitātēs un iesaistes pakāpes. Līdz ar to mēneša darba sa-

Materiāls tapis  
sadarbībā ar

**Klavins  
Ellex<sup>®</sup>**

maksā darbiniekam bija daļēji piesaistīta paveiktajam darba apjomam un noteikta kombinēti: cietā summā amatalga 90 latu un mainīgā summā autoratlīdzība. Attiecīgi AT Senāts noteica, ka līguma slēgšanas brīvības princips ļauj darbiniekam un darba devējam noteikt darba samaksu kombinēti, ietverot gan nemainīgu darba algas summu, gan mainīgu summu autora atlīdzības veidā. Interesanti, ka šādā gadījumā autoratlīdzība iekļaujama viņējās izpeļņas aprēķinā atbilstoši DL 75. pantam. Attiecīgi secināms, ka var būt gadījumi, kad darba tiesisko attiecību ietvaros darbiniekam tiek maksāta autoratlīdzība.

Apkopojojot minēto, autora līguma gadījumā noteikti jāņem vērā Autortiesību likumā paredzētais speciālais regulējums (piemēram, autora personisko un mantisko tiesību nošķiršana) un **jāatceras, ka autora līguma gadījumā obligāti jārada ar autortiesībām aizsargājams darbs – tikai tādā gadījumā ir slēdzams autora līgums; var tikt izmaksāta autoratlīdzība** (piemēram, publikācijas gatavošana, grāmatas rakstīšana, gleznojums uz sienas u.tml.). Nodokļu kontekstā, bez šaubām, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanas kārtība autoratlīdzības izmaksas gadījumā ir izdevīga gan pasūtītajam, gan darba devējam (sk. likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu 6. panta 13., 14. daļu – gadījumi, kad autoratlīdzības saņēmējs atbrīvots no valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanas). Tomēr šajā situācijā būtiski atcerēties, ka darba tiesisko attiecību ietvaros vienošanās par darba samaksas noteikšanu kombinēti ir drizāk izņēmums, kura piemērošana var tikt attaisnota situācijās, kad darbinieks, veicot darbu, rada arī ar autortiesībām aizsargātus darbus.

### Citi civiltiesiskie līgumi – pilnvarojuma, sadarbības līgumi

Arī noslēdzot pilnvarojuma līgumu, ir iespējams vienoties par noteikta darba izpildi. Tomēr pilnvarojuma līguma gadījumā ir jāņem vērā CL minētās pazīmes. Proti, CL 2289. pants paredz, ka pilnvarojuma līguma gadījumā viena puse uzņemas izpildīt otrai zināmu uzdevumu, bet pilnvaras devējs appnemēs pilnvarnieka rīcību atzīt sev par saistošu. Tajā pašā laikā attiecībā uz pilnvarojuma līgumu jāatceras, ka pilnvarnieks veic noteiktu uzdevumu (darbu) ne tikai pilnvaras devēja labā, bet arī vārdā. Samaksa par darbu nav obligāta pilnvarojuma līguma sastāvdaļa. Tāpat CL neparedz, ka pilnvarniekiem būtu jāpakļaujas pilnvaras devēja noteiktais darba izpildes kārtībai, darba laikam, tomēr pilnvarniekiem ir jāņem vērā pilnvarnieka norādījumi un jādarbojas ar vislielāko rūpību (CL 2295., 2300. p.). Kā būtiska atšķirība pilnvarojuma līguma gadījumā ir tas, ka dotais uzdevums parasti ir tiesisku darījumu slēgšana vai tādu darbību veikšana, kurām ir tiesiska nozīme, bet kas nav tiesiski darījumi (piemēram, mašīnas pirkšana)<sup>2</sup>. Pilnvarojuma uzdevums nevar būt faktisku darbību izpildīšana,

piemēram, kaimiņa dzīvokļa uzraudzīšana. Šāda svešu lietu bezmaksas pārziņa ir dāvinājums<sup>3</sup>.

Sadarbības līgums ir viens no tiesību normās neregulētiem līgumu veidiem. Tomēr tas nenozīmē, ka šāds līgums nevar pastāvēt. Praksē ar sadarbības līgumu parasti saprot divu patstāvīgu personu vienošanos par kopīgu saskaņotu darbību kāda rezultātā sasniegšanai. Šo līguma veidu attiecīgi regulēs Civillikuma un Komerclikuma vispārēji noteikumi, kā arī paša līguma saturs.

### Secinājumi

Apkopojojot iepriekš minēto, var secināt, ka gan tiesību normās, gan tiesu praksē ir diezgan skaidri definētas darba tiesisko attiecību pazīmes. Bez šaubām, ne vienmēr uzreiz ir iespējams noteikt, vai pušu starpā pastāv darba tiesiskās attiecības. Tomēr, ja uzņēmējs secīgi iziet cauri tām darba tiesisko attiecību pazīmēm, kas minētas tiesību normās, parasti ir iespējams diezgan pārliecinoti noteikt, vai ir konstatējamas darba tiesiskās attiecības. Kā jau minēts, ir svarīgi atcerēties, ka tās tiesiskās konsekvences, kuras rodas, nenoslēdzot darba līgumu tajos gadījumos, kad tas obligāti jādara, var bieži vien būt finansiāli daudz neizdevīgākas. Tāpēc uzņēmējiem ieteicams rūpīgi apsvērt, kāds līguma veids jāslēdz, vienojoties par darba izpildi.

BJP

2 Civillikuma komentāri.

Saistību tiesības (1401.–2400. p.)

Autoru kolektīvs prof. K. Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcijā.

R.: Mans īpašums, 2000, 574. lpp.

3 Torgāns Kalvis.

Komentāri pie Civillikuma Saistību tiesību nodaļām. 308. lpp.

## Laikam atbilstoša pieeja



Zvērinātu advokātu birojs  
Kopš 1992.

**Klavins**  
**Ellex<sup>®</sup>**