

Vai prasītāja līgums var būt pamats uzņēmuma līguma pārkvalificēšanai par darba līgumu? 2/51/21

Uzņēmuma līgumu slēgšana ir neizbēgama uzņēmējdarbības sastāvdaļa, taču šādu procesu nevar veikt, pilnībā neizvērtējot riskus. Gadu gaitā ir izveidojusies pietiekama tiesu prakse, kas ļauj izdarīt secinājumus par tiesas pieeju situāciju risināšanai, kurās jāvērtē tiesisko attiecību raksturs, nosakot, vai slēgts uzņēmuma līgums vai darba līgums. Šajā rakstā – par tiesu praksi, kas nosaka rīcības ietvaru, slēdzot vienu vai otru līgumu.

Uzņēmuma līgumu un darba līgumu nošķirošās pazīmes dažādos interneta avotos ir plaši pieejamas, taču šādu situāciju risināšana tiesā ir maz aprakstīta. Līguma veida izvēle vienmēr būs strīdīga – kā atzīmējusi Augstākā tiesa,¹ ir jārespektē personu griba, dabinot tiesiskās attiecības un izvēloties līguma veidu, taču vienlaikus valstij ir pienākums kontrolēt, vai zem cita veida nodarbinātības netiek slēptas darba tiesiskās attiecības.

2006. gadā tiesa² vērtējusi, vai atbilstoši **Darba likuma 41. pantam** darbiniekam ir tiesības prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, ja noslēgts uzņēmuma līgums. Tiesa konstatēja, ka pastāvēja darba tiesiskās attiecības, jo puses bija vienojušās par visām darba līguma būtiskajām sastāvdaļām, tostarp darba samaksu un faktiskajiem izdevumiem. No sprieduma secināms, ka darbinieks var prasīt darba līguma izteikšanu rakstveidā, ja noslēgts uzņēmuma līgums.

2013. gadā tiesa³ noteica, ka personai nav tiesību prasīt darba tiesisko attiecību pastāvēšanas atzīšanu un darba līguma noslēgšanu, ja līguma priekšmets ir nevis darbs vispār, bet konkrēts norādīts rezultāts.

Savukārt 2017. gada spriedumā⁴ tiesa vērtējusi arī pierādīšanas pienākumu šādos strīdos. Tiesa noteica, ka prasītājai (uzņēmējai) jāspēj pierādīt, ka patiesais nodoms bija darba līguma slēgšana un ka uzņēmuma līguma noslēgšanu prasītāja nav vēlējusies, norādot kādu apstākļu ietekmē viņa ir rīkojusies pretēji savai gribai. Kā būtisku darba attiecību neesības pazīmi tiesa uzsvēra atvaļinājuma tiesību nerealizēšanu 14 mēnešu laikā un apstākli, ka atlīdzības lielums katrreiz noteikts, vadoties no sniegtā pakalpojuma apjoma.

Šajā spriedumā tika vērtētas arī citas pazīmes:

- pakļautība;
- ekonomiskā atkarība;
- noteiktas darba vietas esība;
- darba devēja rīku un ierīču izmantošana.

Turklāt spriedumā noteikts, ka darba tiesisko attiecību konstatēšanai vērtējamas arī pazīmes, kas noteiktas **Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijā Nr. 198** un **likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8. panta 2.2 daļā**.⁵ Tādēļ ir skaidrs, ka, izskatot strīdu civillietā, lai konstatētu darba tiesisko attiecību faktu, papildus darba tiesību regulējumam var tikt vērtētas arī nodokļu regulējuma pazīmes.

Šeit jāmin, piemēram, 2011. gadā⁶ administratīvajā tiesā risinātais strīds par VID lēmumu noteikt papildus maksājamās obligātās iemaksas un soda naudu. Spriedumā tiesa uzsvēra, ka jāiegūst tieši vai netieši pierādījumi, ka ir panākta vienošanās par darba līguma būtiskajām sastāvdaļām. Tiesas ieskatā par darba tiesisko attiecību esību var liecināt arī citas kopumā vērtējamas iezīmes, piemēram:

- svarīgāks ir darba process, nevis tikai darba rezultāts;
- darbinieks ir pakļauts noteiktai darba kārtībai un darba devēja norādījumiem;

- tiesiskās attiecības turpinās ilgstoši un netiek dibinātas uz vienu darba izpildījumu.

Apkopojojot minēto, strīdos, kuru pamatā ir uzņēmēja prasība atzīt uzņēmuma līgumu par darba līgumu, jāņem vērā šādi galvenie aspekti:

- tiesa var pārkvalificēt uzņēmuma līgumu par darba līgumu, konstatējot, ka starp pusēm pastāv darba tiesiskās attiecības;
- šādu strīdu vērtēšanā jāņem vērā personu griba, dabinot tiesiskās attiecības un nosakot līguma veidu;
- uzņēmējam būs jāpierāda, ka nav vēlējies slēgt uzņēmuma līgumu un kas viņam licis rīkoties pretēji savai gribai;
- lai konstatētu darba tiesiskās attiecības, kompleksi un individuāli jāanalizē katrs noslēgtais līgums, turklāt darba tiesību strīda ietvaros var tikt vērtētas ne tikai no darba tiesību regulējuma izrietošās pazīmes, bet arī nodoķļu regulējums.

¹ 2020. gada 4. novembra spriedums lietā Nr. A420125216, SKA-64/2020.

² Augstākās tiesas Senāta 2006. gada 8. februāra spriedums lietā Nr. SKC-60.

³ Augstākās tiesas 2013. gada 28. decembra spriedums lietā Nr. SKC-1945/2013 (C30511312), 8.2. un 9. punkts.

⁴ Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2017. gada 10. marta spriedums lietā Nr. C30693015, SKC-658/2017.

⁵ Uzskata, ka fiziskā persona (maksātājs) gūst ienākumu, par kuru jāmaksā algas nodoklis, ja konstatē vismaz vienu no šādām pazīmēm:

- 1) Maksātājs ir ekonomiski atkarīgs no personas, kam tas sniedz pakalpojumus.
- 2) Maksātājs neuzņemas finansiālo risku peļņu nenesoša darba izpildes vai zaudētu debitoru parādu gadījumā.
- 3) Maksātājs ir integrēts uzņēmumā, kam tas sniedz savus pakalpojumus. Integrācija uzņēmumā šā panta izpratnē ir darba vai atpūtas vietas esība, pienākums ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus un citas līdzīgas pazīmes.
- 4) Maksātājam ir faktiskas brīvdienas un atvaiļinājumi un to ķemšanas kārtība ir saistīta ar uzņēmuma iekšējo darba kārtību vai citu uzņēmumā nodarbināto fizisko personu darba grafiku.
- 5) Maksātāja darbība notiek citas personas vadībā vai kontrolē, un maksātājam nav iespējas piesaistīt darbu izpildē savu personālu vai izmantot apakšuzņēmējus.
- 6) Maksātājs nav pamatlīdzekļu, materiālu un citu saimnieciskajā darbībā izmantoto aktīvu īpašnieks (tas neattiecas uz personīgo autotransportu vai atsevišķiem personīgiem instrumentiem, ko izmanto darba uzdevumu izpildei).

⁶ 2011. gada 3. februāra spriedums lietā Nr. A42540707, SKA-36/2011.