

# Kādos gadījumos ar valdes locekli drīkst neslēgt darba līgumu

2013.gada 11.septembrī Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta senatoru kolēģija (Senāts) lietā Nr.A42874509 pieņēma rīcības sēdes lēmumu, kurā cita starpā tiek skaidrots, ka valdes locekļi ir tiesīgi pildīt dažādus pienākumus, nenodibinot darba tiesiskās attiecības ar sabiedrību.

**SANDIJA NOVICKA**, zvērināta advokāte, zvērinātu advokātu birojs „Raidla Lejiņš & Norcouš”

## Lietas būtība

Valsts ieņēmumu dienests (VID) konstatēja, ka pieteicējas valdes locekļi ir pildījuši arī grāmatveža pienākumus. Valdes priekšsēdētājs gandrīz gadu bija kārtojis sabiedrības grāmatvedību bez atbildības, bet pēc tam grāmatveža pienākumus pildīja otrs valdes loceklis, kuram bija noteikta mēneša atbildība Ls 40 apmērā. Pirmajā gadījumā VID konstatēja, ka pieteicēja ir nodarbinājusi valdes priekšsēdētāju grāmatveža amatā, nenoslēdzot par to darba līgumu un neapņēmus darba samaksu. Otrajā gadījumā tika konstatēts, ka valdes loceklim noteiktā atbildība ir mazāka kā Ministru kabineta noteiktā minimālā darba alga. Attiecīgi abos gadījumos tika veikts iedzīvotāju ienākuma nodokļa (IIN) un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu (VSAOI) uzrēķins.

VID iepriekšējo gadu laikā ir aktīvi uzstājies uz to, ka starp valdes locekli un sabiedrību ir obligāti jāslēdz darba līgums, ja valdes loceklis pilda ne tikai tiešos valdes locekļa uzdevumus, bet faktiski nodrošina sabiedrības ikdienas darbu, piemēram, maksājumu veikšanu no sabiedrības bankas konta, grāmatvedības kārtošanu u.tml.

Konkrētajā lietā Administratīvā rajona tiesa sabiedrības pieteikumu noraidīja, uzskatot, ka VID ir pareizi konstatējis darba tiesisko attiecību pastāvēšanu, jo valdes locekļa amats neietver grāmatveža funkciju pildīšanu.

Administratīvā apgabaltiesa VID lēmumu uzskatīja par nepamatotu un atcēla, norādot, ka nav konstatējams, ka:

- valdes locekļi būtu uzņēmušies kārtot grāmatvedību bez maksas, lai izvairītos no sociālo iemaksu vai nodokļu maksājumu veikšanas;
- valdes loceklis kā darbinieks varētu būt pakļauts noteiktai darba kārtībai un darba devēja norādījumiem, jo valdes loceklis ir sabiedrības augstākā amatpersona, kura pati nosaka darba kārtību uzņēmumā;
- valdes loceklis, uzdodot sev kārtot grāmatvedību, būtu ar sabiedrību vienoties par būtiskajiem darba līguma nosacījumiem, kas liecinātu par faktisku darba attiecību pastāvēšanu;
- Komerclikums (KL) ļauj sabiedrības valdes locekļiem nenoteikt Darba likumā (DL) noteikto minimālo darba samaksas apmēru.

Senāts pievienojās Administratīvās apgabaltiesas secinājumiem, uzsverot, ka grāmatveža pienākumu pildīšana vienlaikus ar valdes locekļa pienākumu pildīšanu pati par sevi nenodibina atsevišķas darba tiesiskās attiecības – ir nepieciešams konstatēt darba tiesisko attiecību pastāvēšanai noteicošos elementus.

Administratīvo tiesu praksē (sk., piemēram, Senāta 2011.gada 3.februāra spriedumu Nr.SKA-36/2011 un 2012.gada 30.marta spriedumu Nr.SKA-239/2012) ir iedibināti noskaidrojamie jautājumi, lai konstatētu darba tiesisko attiecību pastāvēšanu. Darba samaksa ir viena no būtiskām darba

līguma sastāvdaļām, par ko līdzējiem noteikti ir jāvienojas, lai uzskatītu, ka ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības. Taču, lai atzītu, ka nodibinātas tieši šādas attiecības, nav nepieciešams konstatēt, ka darba samaksa noteikti ir izmaksāta (saņemta). Ir jākonstatē, ka puses, slēdzot līgumu, ir vienojušās par darba samaksu, proti, par atbildības attiecību dibināšanu sakarā ar darba veikšanu. Tas izriet gan no DL, gan no likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” (likums par VSA).

Darba līgums ir civiltiesisks līgums, un puses to slēdz pēc savas brīvas izvēles. Turklāt atbilstoši tiesiskajam regulējumam personas no vairākiem līgumu veidiem var izvēlēties, tieši ar kuru sevi saistīt, uzņemoties par atbildību veikt noteiktu darbu (uzdevumu) citas personas labā. Taču, no otras puses, valstij ir jākontrolē, vai personas, lai izvairītos no sociālo iemaksu veikšanas, faktiski nodibinātas darba tiesiskās attiecības neslēpj zem cita veida nodarbinātības attiecībām, kurās sociālās iemaksas nav jāveic.

Lai pareizi konstatētu, vai konkrēta darba (uzdevuma) veikšana notikusi tieši darba tiesiskajās attiecībās, ir jāvērtē, vai pastāv darba tiesisko attiecību iezīmju kopums. Viena no iezīmēm ir atbildība. Atbilstoši KL 221.panta 8.daļai sabiedrības ar ierobežotu atbildību (SIA) (komercsabiedrības) valdes loceklim ir tiesības uz atbildību, kas atbilst viņa pienākumiem un sabiedrības finansiālajam stāvoklim. Atbildības apmēru nosaka ar padomes lēmumu, bet, ja sabiedrībai nav padomes, – ar dalībnieku lēmumu. No minētās tiesību normas izriet, ka, ņemot vērā sabiedrības



## Grāmatveža pienākumu veikšana vienlaikus ar valdes locekļa pienākumu pildīšanu pati par sevi nenodibina atsevišķas darba tiesiskās attiecības

finansiālo stāvokli un valdes locekļa pienākumu apjomu, dalībnieki vai padome valdes loceklim atbildību var arī nenoteikt. Šādā gadījumā komercsabiedrības valdes locekļi nav uzskatāmi par darba ņēmēju sociālās apdrošināšanas izpratnē.

Taču par darba tiesisko attiecību esību var liecināt arī citas iezīmes, kas vērtējamas kopumā, piemēram, ka svarīgāks ir darba process, nevis tikai darba rezultāts; ka darbinieks ir pakļauts noteiktai darba kārtībai un darba devēja norādījumiem; ka tās ir ilgstošas, turpinātas tiesiskās attiecības, jo tās parasti nenodibina uz 1 darba izpildījumu.

Tomēr, kā pareizi norāda Administratīvā apgabaltiesa un Senāts, valdes locekļi ir sabiedrības vadītāji, kurš pats nosaka darba kārtību. Līdz ar to nav konstatējams darba devēja un darbinieka pakļautības elements, kas ir viens no noteicošajiem faktoriem, lai konstatētu darba tiesisko attiecību pastāvēšanu. Turklāt jāņem vērā, ka valde kā sabiedrības izpildinstitūcija vada un pārstāv sabiedrību, pārvalda tās mantu un rīkojas ar tās līdzekļiem. Valdei savi pienākumi ir jāpilda kā krietnam un rūpīgam saimniekam. Tas nozīmē, ka valdes loceklim ir jānodrošina

sabiedrības darbības atbilstība likumiem, jārikojas sabiedrības vislabākajās interesēs savlaicīgi un bez liekas kavēšanās.

Minētais norāda, ka valdes locekļa pienākumu pildīšana neaprobežojas tikai ar dažādu rīkojumu izdošanu, kā to labpatik iztēloties VID. Atkarībā no katras sabiedrības darbības veida un specifikas valdes loceklim var būt pienākums veikt jebkuru citu darbību, lai nodrošinātu, ka sabiedrībai nerodas zaudējumi un tās lietas un līdzekļi tiek atbilstoši pārvaldīti. Valdes locekļa pienākumu godprātīga pildīšana visbiežāk nav savienojama ar DL noteiktā darba laika ievērošanu. Nevar ignorēt arī to, ka valdes amatam ir izteikts uzticības raksturs, kā dēļ nu jau vairākus gadus ir atzīts, ka parastā darba līgumu izbeigšanas kārtība nav piemērota ar valdi nodibināto attiecību izbeigšanai.

Šo iemeslu dēļ darba līgums nav piemērotākais tiesiskais instruments, lai noteiktu valdes locekļa tiesības un pienākumus viņa pilnvaru laikā. Šie apsvērumi ir jāņem vērā arī VID, vērtējot tiesiskās attiecības, kas veidojas starp sabiedrību un tās valdes locekļiem.

1 īpašnieka SIA, kurās tradicionāli tās īpašnieks pilda valdes locekļa pienākumus un nav citu algotu darbinieku, jāpatur prātā, ka

2013.gada septembra Senāta lēmums par valdes locekļu tiesībām pildīt dažādus pienākumus, nenodibinot darba tiesiskās attiecības ar sabiedrību, neatbrīvos no t.s. „valdes locekļu nodokļa” maksāšanas 2014.gadā, ja būs iestājušies visi likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.panta 2.<sup>9</sup>daļā un likuma par VSA 1.panta 2.punkta „m” apakšpunktā noteiktie nosacījumi:

- nav neviena algota darbinieka, kas saņēmis minimālo algu visos pirmstaksācijas gada mēnešos,
- pirmstaksācijas gada sabiedrības apgrozījums pārsniedz 12 minimālo mēnešalgu apmēra reizinājumu ar koeficientu 3,3 (2013.gadā – Ls 8910), un
- taksācijas gadā sabiedrībai ir apgrozījums.

Šādā gadījumā būs jāmaksā IIN un VSAOI vismaz no minimālās algas neatkarīgi no tā, vai ar valdes locekli ir vai nav noslēgts darba līgums un kādus pienākumus viņš sabiedrībā veic. IIN un VSAOI varēs nemaksāt tikai tad, ja attiecīgais valdes locekļi kā valdes locekļi citā kapitālsabiedrībā gūst mēneša atbildību, kura nav mazāka par 5 minimālo mēneša darba algu apmēru, un abas sabiedrības ir 1 uzņēmumu grupas dalībnieces. 