

Tiesisko attiecību ar valdes locekli noformēšana

2017-06-26

Itin bieži aktualizējas jautājums par tiesisko attiecību noformēšanu starp komercsabiedrību un tās valdes locekli, kā arī citiem jautājumiem, kas saistīti ar personas iecelšanu un nodarbināšanu sabiedrības ar ierobežotu atbildību (SIA) vai akciju sabiedrības (AS) valdes locekļa vai valdes priekšsēdētāja amatā (t.sk. arī par atlīdzību un nodokļiem). Šos jautājumus regulē vairāku likumu kopums – Komerclikums (<https://likumi.lv/doc.php?id=5490>), Civillikums (<https://likumi.lv/doc.php?id=225418>) un vairāki nodokļu likumi.



AUTORS

Kristīne Gailīte

ZAB "COBALT"

Praksē ar valdes locekļiem tiek slēgti dažādu veidu līgumi: uzņēmuma līgums, vadības līgums, pakalpojuma līgums, darba līgums, pilnvarojuma līgums utt. Taču ne visi nosauktie līgumu veidi ir vienādi ieteicami attiecību noformēšanā ar valdes locekli.

Darba likumā definētais

Agrāk (pirms 2014.gada grozījumiem) Darba likums piedāvāja pietiekami skaidru atbildi uz kapitālsabiedrībām vienmēr aktuālo jautājumu par tiesisko attiecību noformēšanu ar valdes locekli. Darba likuma 44.panta trešā daļa (kas šobrīd no likuma ir izslēgta) noteica, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūciju locekļiem slēdzams darba līgums, ja vien viņi netiek nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Tā kā tiesisko attiecību noformēšana ar valdes locekli drīzāk tomēr ir specifisks komerciesību jautājums, likumdevējs izvēlējās to regulēt tikai Komerclikuma ietvaros.

Vienlaikus jāatzīmē, ka Darba likums (<https://likumi.lv/doc.php?id=26019>) arī šobrīd neaizliedz ar valdes locekli slēgt darba līgumu. Taču, izvēloties slēgt darba līgumu (nevis, piemēram, pilnvarojuma līgumu), ir jāievēro Komerclikuma normas (221 (<https://likumi.lv/doc.php?id=5490#p221>).-224. pants attiecībā uz SIA valdi un 301 (<https://likumi.lv/doc.php?id=5490#p301>).-311. pants attiecībā uz AS valdi). Tādēļ darba līgumā obligāti ir jābūt, piemēram, punktam, kas noteic, ka līgums ir noslēgts uz noteiktu laiku, t.i. uz valdes locekļa pilnvaru laiku vai līdz brīdim, kad darba devēja dalībnieku sapulce pieņem lēmumu par valdes locekļa atsaukšanu no amata.

Ja faktiski ir noslēgts darba līgums, taču tas tiek nosaukts citādi – piemēram, par uzņēmuma līgumu vai par vadības līgumu –, pastāv zināmi riski. Saskaņā ar nesenāko Augstākās tiesas praksi tieši prasītājam ("darbiniekam", "izpildītājam") ir jāpierāda, ka tas nav vēlējis noslēgt uzņēmuma līgumu (SKC-658/2017 (<http://itiesibas.lv/bizness/contents/at.gov.lv/files/files/skc-658-2017.docx>)). Proti, lai konstatētu, ka pušu starpā patiesībā pastāv darba tiesiskās attiecības (nevis attiecības, pamatojoties uz uzņēmuma līgumu), prasītājam ir jāspēj pierādīt, ka tas nav vēlējis noslēgt uzņēmuma līgumu, taču kādu iekšēju vai ārēju apstākļu ietekmē ir rīkojies pretēji savai gribai. Izvērtējot attiecību raksturu, tiesa ņem vērā arī personas amatu.

Līdz ar to, ja uz uzņēmuma līguma pamata tiek nodarbināts komercsabiedrības valdes loceklis, tad viņš nevar nezināt, kāda ir atšķirība starp uzņēmuma līgumu un darba līgumu, un uz viņu nevar attiecināt "sociāli vājākas" personas statusu (kā tas būtu parastā darba attiecību gadījumā). Vienlaikus – lai arī pierādīšanas standarts prasītājam ir visai augsts, minētais spriedums neļauj pilnībā izslēgt risku, ka tiesa, izvērtējot līgumu un tā raksturu pēc būtības, tomēr varētu secināt, ka starp komercsabiedrību un valdes locekli ir noslēgts tieši darba līgums.

Kopumā jāsecina, ka no darba devēja viedokļa ir jāpastāv īpašiem apstākļiem, kuri pamato izvēli ar valdes locekli slēgt darba līgumu. Galu galā – valdes loceklis ir sabiedrības vadītājs, kurš pats nosaka darba kārtību, tādēļ nav iespējams konstatēt darba devēja un darbinieka pakļautības elementu, kas ir viens no noteicošajiem faktoriem darba tiesisko attiecību konstatēšanai.

Ieteicams pilnvarojuma līgums

Ieteicams tiesiskās attiecības ar valdes locekli noformēt nevis ar kādu no iepriekš nosauktajiem līgumu veidiem, bet gan tieši ar pilnvarojuma līgumu. Šis līguma veids vislielākajā mērā atbilst valdes locekļa un SIA vai AS tiesisko attiecību raksturam saskaņā ar Civillikumu un Komerclikumu. Civillikums noteic pilnvarojuma līguma nosacījumus, bet Komerclikums nosaka valdes pilnvarošanas kārtību. Pilnvarojuma līguma noslēgšana ļaus izvairīties no liekām diskusijām par vairākām darba tiesisko attiecību iezīmēm, piemēram, virsstundu darbu, kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu utt.

No pilnvarojuma līguma izrietošās tiesiskās attiecības paredzētas Civillikuma 2289 (<https://likumi.lv/doc.php?id=225418#p2289>).-2317.pantā. Ar pilnvarojuma līgumu pilnvarnieks uzņemas izpildīt komercsabiedrībai zināmu