

# Darba vai uzņēmuma līgums?

**Paziņa stāstīja, ka laimējies atrast darbu, bet priekšnieks vaicājis, vai viņa būtu ar mieru noslēgt nevis darba, bet uzņēmuma līgumu. Varbūt vēl kādam šis jautājums ir aktuāls, tāpēc pētīsim, ko tas nozīmē un kāda ir atšķirība starp darba un uzņēmuma līgumu.**

## Uzņēmuma līgumu regulē Civillikums

Tiesiskās attiecības, kas izriet no uzņēmuma līguma, regulē Civillikums. Tas nosaka, ka ar uzņēmuma līgumu viena puse par zināmu atlīdzību uzņemas izpildīt otras puses uzdotu pasūtījumu. Civillikums vispārīgi regulē arī darba tiesiskās attiecības, nosakot, ka ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otras puses labā par atlīdzību. Civillikums arī nosaka, ka šie noteikumi attiecas uz visiem darba līgumiem, ciktāl likumos, kuros reglamentētas darba attiecības, nav noteikts citādi. Galvenais tiesību avots, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir Darba likums.

## Galvenās uzņēmuma un darba līguma atšķirības

Salīdzinot likumus, var atzīmēt galvenās abu līgumu atšķirības.

- Saistības mērķis. Darba līgumam – darbs vispār, uzņēmuma līgumam – kāds noteikts darba rezultāts. To noformē ar pieņemšanas un nodošanas aktu, kurā puses vienojas, ka darbs paveikts norunātajā apjomā, termiņā un kvalitātē. Šis akts ir pamats atlīdzības saņemšanai.
- Līguma puses. Darba līgumam – darbinieks un darba devējs, uzņēmuma līgumam – uzņēmējs un pasūtītājs.
- Pušu tiesības un pienākumi. Noslēdzot darba līgumu, darbinieks pakļaujas darba devēja darba kārtības noteikumiem, viņam ir noteikts darba laiks, darba vieta, aprīkojums un lietošanā piešķirti darbarīki pienākumu veikšanai. Uzņēmējs pasūtījumu veic ar saviem materiāliem un darbarīkiem, pats nosaka darba laiku un vietu, uz savu atbildību darba veikšanu var uzticēt trešajai personai.
- Darba drošība. Slēdzot uzņēmuma līgumu, pasūtītājs neatbild par nelaiemes gadījumiem. Tas nozīmē, ka tam nav pienākuma rūpēties par personas drošību – veikt instruktāžu, novērtēt ar darbu saistītos riskus un attiecīgi sagatavoties vai nodrošināt ar aizsardzības līdzekļiem.
- Garantijas. Darbiniekam pienākas atvaļinājuma nauda, atlaišanas pabalsts u. c., uzņēmējam nē.
- Nodokļu maksāšana. Noslēdzot uzņēmuma līgumu, personai ir jāreģistrējas VID kā saimnieciskās darbības veicējam un pašai jāveic nodokļu maksājumi. Ja persona nav reģistrējusies, nodokļi ir jāietur ienākumu izmaksas vietā. Likuma «Par valsts sociālo apdrošināšanu» izpratnē persona ir uzskatāma par darba ņēmēju, ja ir noslēgts uzņēmuma līgums un persona nav reģistrējusies kā saimnieciskās darbības veicēja.

## Darba devējiem labāk patīk uzņēmuma līgumi

Darba devējam uzņēmuma līguma noslēgšana ir izdevīgāka. Tādējādi var ietaupīt uz darba vietas iekārtošanu, elektrības patēriņu, nodokļiem utt., ja fiziskā persona būs reģistrējusies kā saimnieciskās darbības veicēja.

Tomēr lēmums par līguma veidu jums būtu jāpieņem kopīgi, vienojoties par darba apstākļiem, jo uzņēmuma līgums nedrīkst būt formāls, tam jāatbilst likumā paredzētajām pazīmēm.

No 2008. gada likumā «Par iedzīvotāju ienākuma nodokli» ir noteiktas pazīmes, saskaņā ar kurām var konstatēt, vai persona ir pašnodarbinātais, kas veic saimniecisko darbību, vai arī šo statusu uzņēmums izmanto, lai samazinātu darbaspēka izmaksas.

Likuma 8. panta 2.<sup>2</sup> daļā tiek uzskaitītas algota darba ņēmēja raksturīgākās pazīmes. Tās ļauj izvērtēt, vai persona ir algas nodokļa maksātājs vai saimnieciskās darbības veicējs un vai darba devējam ar personu ir jāslēdz darba līgums vai uzņēmuma līgums.

### **Pazīmes tam, ka jānoslēdz darba, nevis uzņēmuma līgums**

1. Maksātāja ekonomiskā atkarība no personas, kurai viņš sniedz pakalpojumus.
2. Finansiālā riska neuzņemšanās gadījumā, ja darba izpildes vai zaudētu debitoru parādu dēļ netiek gūta peļņa.
3. Maksātāja iekļaušanās uzņēmumā, kuram viņš sniedz savus pakalpojumus. Iekļaušanās uzņēmumā šī panta izpratnē ir darba vai atpūtas vietas esamība, pienākums ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus un citas līdzīgas pazīmes.
4. Maksātājam pienākas faktiskās brīvdienas un atvaļinājums, kas ietekmē uzņēmuma iekšējo darba kārtību vai citu uzņēmumā nodarbināto fizisko personu darba grafiku.
5. Maksātājs strādā citas personas vadībā vai kontrolē, maksātājam darbu izpildē nav iespējas piesaistīt savu personālu vai izmantot apakšuzņēmējus
6. Maksātājs nav pamatlīdzekļu, materiālu un citu saimnieciskajā darbībā izmantoto aktīvu īpašnieks. Šis kritērijs neattiecas uz personīgo autotransportu vai atsevišķiem personīgajiem instrumentiem, kas izmantoti darba uzdevumu izpildei.

### **Atšķirības starp uzņēmuma un darba līgumu?**

Kā viens no visbiežāk izmantojamiem līgumiem darbu izpildei minams - saskaņā ar Civillikuma (CL) 2212. pantu ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otram 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 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 izsmeļošs uzņēmuma līguma pazīmju uzskaitījums, tomēr iezīmē šī līguma atšķirības no darba līguma un turpmākie CL panti jau precizē šo līguma veidu.

Tāpēc, ja salīdzina darba un uzņēmuma līguma pamatelementus, var secināt, ka šo līgumu starpā pastāv sekojošas atšķirības: (1) darba līguma gadījumā ir svarīgs darbs vispār; uzņēmuma līguma gadījumā – darba rezultāts (pat ja tas ir sistemātisks, 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 uzdot 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 bērnu dārzā); (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.

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 iedzīvotāju ienākuma nodokli”, “Par valsts sociālo apdrošināšanu”).

SK. arī:

<http://www.pasnodarbinatie.lv/raksts/pnd/6-galvenie-ienesli-neparslegt-darba-ligumu-uz-uznemuma-ligumu-un-neklut-par-viltus-pasnodarbinato/>