

Cien. Lasītāj!

Šajā numurā:

Šajā zvērinātu advokātu biroja RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS sagatavotajā Darba tiesību jaunumu apskatā atradīsiet pārskatu par nozīmīgākajām nozares aktualitātēm.

- [Publiska diskusija par valdes locekļu nodarbināšanas nosacījumiem](#)
- [EST spriedums par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu](#)

Labprāt atbildēsim uz konkrētiem jautājumiem vai analizēsim kādu Jums aktuālu tēmu.

Ar cieņu -



Toms Šulmanis,
Zvērināts advokāts

Nozares jaunumi

Publiska diskusija par valdes locekļu nodarbināšanas nosacījumiem

Pēdējā laikā Latvijā ir aktualizējusies diskusija par valdes locekļu statusu darba tiesību izpratnē, tai skaitā par jautājumu, vai starp sabiedrību un valdes locekli ir jāslēdz darba līgums, ja attiecīgā persona sabiedrības labā veic darbu, kas nav saistīts ar Komerclikumā paredzēto sabiedrības vadību un pārstāvību (skat. Jurista vārds Nr. 9(708), 2012. gada 28. februāris).

Valsts ieņēmumu dienesta (VID) pozīcija ir līdzīga tai, kas ir ietverta divos pirmās instances administratīvās tiesas spriedumos (spriedumi nav pārsūdzēti un ir stājušies spēkā). Saskaņā ar šo pozīciju tiek uzskatīts, ka jebkāds darbs, ko valdes loceklis ir veicis ārpus vadības un pārstāvības funkcijām, ir uzskatāms par veiktu darba tiesisko attiecību ietvaros. Ja par šiem papildus pienākumiem starp sabiedrību un valdes locekli nav noslēgts darba līgums, tiek uzskatīts, ka ir notikusi izvairīšanās no nodokļu nomaksas, t.i., valdes loceklim nav izmaksāta vismaz minimālā darba alga, no kuras ir jāietur iedzīvotāju ienākuma nodoklis un sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

Jāatzīmē, ka praksē ir liels skaits mazu sabiedrību, kurās vienīgais dalībnieks ir arī vienīgais valdes loceklis. Šādās sabiedrībās bieži vien veidojas situācija, kad vienīgais dalībnieks/valdes loceklis bez papildus atlīdzības veic tādas darbības, kas ir saistītas ar sabiedrības faktiski veicamo komercdarbību, nevis tikai ar sabiedrības vadību un pārstāvību. Arī lielākās sabiedrībās ar vairākiem valdes locekļiem ir ierasta prakse, ka valdes locekļi veic dažādus specifiskus uzdevumus, piemēram, valdes loceklis ir atbildīgs par kādu noteiktu ikdienas jautājumu risināšanu, darbojoties kā finanšu direktors vai juridiskā departamenta vadītājs. Šādos gadījumos ir visai grūti novilkt skaidru robežu starp vadības/pārstāvības funkciju un citiem veicamajiem uzdevumiem.

Vairāki vadošie komerc tiesību eksperti (A. Strupišs, J. Kārklīšs) ir secinājuši, ka šāda VID un administratīvo tiesu pozīcija nav pamatota. Pirmkārt, neskatoties uz to, ka pēc definīcijas valdes pienākums ir veikt sabiedrības ikdienas vadību, Latvijā nav neviena normatīvā akta, kas uzliktu par pienākumu katrā gadījumā noslēgt darba līgumu starp valdes locekli un sabiedrību. Tieši pretēji – pašā Darba likumā ir paredzēts, ka valdes locekļi var veikt savus pienākumus ne tikai uz darba līguma, bet arī uz cita civiltiesiska līguma pamata. Tāpat, nevienā normatīvajā aktā valdes locekļiem nav noteikts aizliegums sabiedrības labā veikt tādus pienākumus, kas nav tieši saistīti ar sabiedrības vadību un

pārstāvību. Valdes locekļiem pašiem ir tiesības izlemt visus ar sabiedrības komercdarbību saistītos praktiskos jautājumus, t.i., pieņemt darbā darbiniekus, nolīgt pakalpojumu sniedzējus vai pašiem uzņemties noteiktu darbību izpildi.

Pagaidām atliek tikai minēt, vai Augstākā tiesa piekritīs šiem pārliecinošajiem argumentiem pret VID pozīciju. Kamēr tas nav noticis, sabiedrībām būtu uzmanīgi jāizvērtē iespējamie risinājumi katrā konkrētajā gadījumā, lai pēc iespējas izvairītos no konfrontācijas ar VID.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

Eiropas Savienības Tiesas 2012. gada 24. janvāra spriedums lietā Nr. C-282/10 (*Maribel Dominguez v Centre informatique du Centre Ouest Atlantique, Préfet de région Centre*) par tiesībām uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu

curia.europa.eu

Eiropas Savienības Tiesa nospriedusi, ka Darba laika direktīva (2003/88/EK) ir interpretējama tādējādi, ka nav pieļaujami dalībvalstu likumu noteikumi, kas tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu padara atkarīgas no noteikta minimālā faktiski nostrādātā laika perioda.

Tiesa šo argumentu ir izvērsusi, norādot, ka direktīvas izpratnē nav atšķirības starp darbiniekiem, kas attiecīgajā laika periodā neierodas darbā pārejošas darbnespējas dēļ, un tiem darbiniekiem, kas šajā periodā ir faktiski strādājuši. Ja konkrētajam darbiniekam ir likumā noteiktajā kārtībā noformēta pārejoša darbnespēja, tad nevar paredzēt, ka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir atkarīgas no tā, vai darbinieks attiecīgajā periodā ir faktiski strādājis.

Bez tam tiesa ir norādījusi, ka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu neietekmē tas, vai attiecīgajā periodā darbinieka pārejošā darbnespēja ir bijusi saistīta ar slimību vai nelaimes gadījumu, kas noticis darba vietā vai jebkurā citā vietā.

Latvijas Darba likuma 150. pants nosaka, ka darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā 6 mēnešus. Ievērojot minētajā Eiropas Savienības Tiesas spriedumā noteikto, šajā 6 mēnešu periodā ir ieskaitāma arī darbinieka prombūtne saistībā ar slimību vai nelaimes gadījumu, kā arī citi attaisnotas prombūtnes gadījumi.

[Atpakaļ uz sākumu](#)

-
- Ja Jums ir kolēģi, kuri arī vēlas saņemt mūsu ziņu jaunumus, atbildiet uz šo e-pastu, priekšmeta ailē pēc nosaukuma „Darba tiesību ziņas” ierakstot vārdu „**KOLEGIS**”, kā arī norādot viņa/viņas kontaktinformāciju (vārdu un e-pasta adresi).
 - Ja turpmāk nevēlaties saņemt mūsu ziņu jaunumus, atbildiet uz šo e-pastu, priekšmeta ailē pēc nosaukuma „Darba tiesību ziņas” ierakstot „**ATTEIKTIES**”.

ZAB RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS

Kr. Valdemāra iela 20, Rīga, LV 1010

Tel: +371 67240 689

www.rln.lv



Šī ziņu vēstule ir ZAB RAIDLA LEJIŅŠ & NORCOUS publikācija un nav uzskatāma par juridisku padomu vai juridisku atzinumu par jebkādiem tajā minētiem faktiem vai apstākļiem. Mēs esam pielikuši pūles, lai apkopotu un sagatavotu ziņu vēstulē pieejamo informāciju, taču mēs negarantējam informācijas pareizību, pilnību vai aktualitāti. Ziņu vēstules saturs paredzēts vispārīgai informācijai, un mēs iesakām konsultēties ar juristu par Jums aktuālu konkrētu situāciju, precizējot Jūs interesējošos juridiskos jautājumus.