

DARBA LĪGUMS VAI UZŅĒMUMA LĪGUMS?

Gan ar darba līgumu, gan uzņēmuma līgumu tiek regulēta zināma darba veikšana pret atlīdzību kādas personas labā. Abu šo līgumu tiesiskais regulējums ir iekļauts Civillikuma sadaļā "Prasījumi no darba attiecībām".

Nemot vērā, ka arvien biežāk pie LBAS konsultantiem vēršas cilvēki, kuriem piedāvā slēgt uzņēmuma līgumus, **LBAS jurists, darba tiesību konsultants Kaspars Rācenājs** sīkāk skaidro, kas īsti ir uzņēmuma līgums, ar ko tas atšķiras no darba līguma.

	DARBA LĪGUMS	UZŅĒMUMA LĪGUMS	KOMENTĀRI
DEFINĪCIJA	Darba līgumā darbinieks un darba devējs vienojas par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem	Ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu	Darba līguma definīcija iekļauta Civillikuma 2178.pantā un Darba likuma 39.pantā. Savukārt uzņēmuma līguma definīcija atrodama Civillikuma 2212.pantā.
LĪGUMU SLĒDZ	Darbinieks – fiziskā persona	Uzņēmējs – gan fiziskā, gan juridiskā persona	Kā otra līgumslēdzējpuše gan darba līgumā (darba devējs), gan uzņēmuma līgumā (pasūtītājs) var būt fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība. Jānorāda, ka darba līgumā darbinieks tiek uzskatīts par vājāko līguma pusi, savukārt, uzņēmuma līgumā puses tiek atzītas par līdzvērtīgām.
MĒRĶIS	Darbs vispār	Konkrēta darba rezultāta radīšana	Uzņēmuma līguma būtība izpaužas noteikta pasūtījuma izpildē, gala rezultāta sasniegšanā, nevis strādāšanā vispār, saņemot atlīdzību proporcionāli paveiktajai izpildes daļai ⁱⁱ . Līdz ar to, ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmumu (CL 2179.p.). Uzņēmēja pienākumam veikt darbu ir pakārtota nozīme attiecībā pret būtisko – nodot pasūtītājam darba rezultātu ⁱⁱⁱ
PIEMĒROJAMĀS TIESĪBU NORMAS	Civillikuma noteikumi, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi	Civillikuma noteikumi	Uzņēmuma līgumam piemēros tikai Civillikuma noteikumus par darba līgumu (I apakšnodaļu), ciktāl tie nerunā pretim normām par uzņēmuma līgumu. Tomēr, piemērojot Civillikuma normas par darba līgumu, jāpatur vērā abu līgumu atšķirības un visus noteikumus nevarēs piemērot, piem., Darba likuma noteikumus par darba un atpūtas laiku, darba samaksa apmēru, apmācībām, arodbiedrību tiesībām u.c. Personām, kuras noslēgušas uzņēmuma līgumu, netiks piemēroti arī darba koplīguma noteikumi.
PAKĻAUTĪBA (SUBORDINĀCIJA)*	Pakļautība darba devējam	Uzņēmējs nav pakļauts pasūtītājam	Darbinieks pakļaujas darba devēja noteiktai darba kārtībai un rīkojumiem, ciktāl tie nav pretrunā ar Darba likumu, darba koplīgumu, darba līgumu. Darba līgumam raksturīga pakļaušanās darba devēja norādījumiem nevis attiecībā uz pieņemama gala rezultāta sasniegšanu, bet attiecībā uz darba kārtību un veicamā darba raksturu, tā kā veicamais darbs tajā ir norādīts tikai vispārīgi ^v . Uzņēmējs atbild par gala rezultāta sasniegšanu.
EKONOMISKA ATKARĪBA	Ekonomiska atkarība no darba devēja	Nav ekonomiski atkarīgs no pasūtītāja	Šeit ir domāts, ka darba tiesiskajās attiecībās parasti darba devējs ir vienīgais ienākumu avots. Savukārt uzņēmējs strādā ar vairākiem pasūtītājiem. Tajā pat laikā uzņēmējs var noslēgt vārienīgu darījumu ar pasūtītāju, kura izpilde prasa 100% darba laiku un resursu, kā rezultātā pasūtītāja maksā atlīdzība ilgu laiku var būt vienīgais ienākumu avots.
INTEGRĀCIJA UZŅĒMUMĀ	Integrācija uzņēmumā	Nav integrācija uzņēmumā	Integrācija uzņēmumā ir darba vai atpūtas vietas esamība, pienākums ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus un citas līdzīgas pazīmes ^{iv} . Darbinieks parasti ir daļa no uzņēmuma organizatoriskās struktūras.
DARBU VEIC	Darbu veic personīgi	Uzņēmējs var uzdot darba veikšanu apakšuzņēmējam	Darba līgums ir jāpilda darbiniekam pašam personīgi. Uzņēmējs var nodot darba veikšanu arī citai personai, ja vien līgumā nav noteikts, ka darbs ir jāpilda personīgi vai arī tas neizriet no pasūtījuma rakstura (gleznas radīšana, zinātniskā darba izstrāde u.c.).
DARBA LAIKS UN DARBA VIETA	Noteikts darba laiks un darba vieta	Uzņēmējs pat organizē savu darba laiku	Darbiniekam pārsvarā ir jāievēro darba devēja noteiktais darba laiks un jāveic darbs tam paredzētā darba vietā. Savukārt uzņēmējs pats organizē savu darba laiku un veic pasūtījuma sagatavošanu savās telpās. Tajā pat laikā var būt situācija, ka uzņēmuma līguma izpilde iespējama tikai pasūtītāja teritorijā un viņam ērtākā laikā (piem., dzīvokļa remonts). Tāpat arī ar darbinieku var vienoties, ka darbs tiks veikts mājās (teledarbs).

RAKSTURS	Ilgstošs raksturs	Uz konkrēta pasūtījuma izpildi	Ar darba līgumu nodibinātās darba tiesiskās attiecības pēc vispārīgā principa ir ilgstošas (turpinātas) saistību tiesiskās attiecības, kas ir vērstas nevis tikai uz vienreizēju darbinieka un darba devēja savstarpējo saistību izpildījumu, bet gan uz šo saistību turpmāku sistematisku (periodisku) abpusēju izpildījumu, ciktāl minētās attiecības netiek izbeigtas ^{vii} . Tomēr, arī darba līgumu ir iespējams noslēgt uz noteiktu laiku vai konkrēta darba veikšanu (DL 44.p.)
PIEĒJAMĪBA	Nepieciešamība būt pieejamam	Uzņēmējs pats organizē savu darbu	Darbiniekam ir jābūt pieejamam, lai darba devējs varētu dot norīkojumus darba veikšanai un tie tiktu izpildīti pēc iespējas ātrāk
DARBA RĪKI, IERICES	Tiek izmantoti darba devēja darba rīki un ierīces	Uzņēmējs izmanto savus darba rīkus un ierīces	Uzņēmuma līguma raksturīga iezīme ir tā, ka uzņēmējam darbs jāveic ar saviem darba rīkiem un ierīcēm, taču ne noteicošā, jo līdzīgi var arī vienoties pretējā ^{viii} . Darbinieks, savukārt, visbiežāk izmanto darba devēja īpašumā esošos darba rīkus un ierīces, jo darba devēja pienākums ir rūpēties, lai tiktu nodrošināti tādi darba apstākļi, lai darbinieks varētu izpildīt viņam nolīgto darbu (DL 51.p.). Tomēr, darba līgumā var vienoties, ka darbinieks darbu veiks uz sava iemīļotā datora, zvanīs no sava telefona vai pie galda sēdēs uz sava krēsla. Ja darbinieks darba veikšanai izmanto savu darba aprīkojumu, tad darba devējs atlīdzina amortizācijas (nolietošana) izdevumus (DL 76.p.), savukārt uzņēmējs pats atbild par aprīkojumu (arī ja tas salūzt veicot pasūtījumu).
SAMAKSAS REGULĀRĪTĀTE	Darba samaksa tiek saņemta regulāri, periodiski	Atlīdzības izmaksas laiks tiek noteikts līgumā	Uzņēmuma līgumā samaksa parasti piesaistīta konkrēta darba pabeigšanai vai darba rezultāta sasniegšanai, tiek izmaksāta pēc PN akta parakstīšanas. Darba likums noteic, ka darba alga izmaksājama divas reizes mēnesī, ja vien nav panākta vienošanās par izmaksu reizi mēnesī (DL 69.p.). Tomēr, ja darbiniekam ir noteikta akordalga, darba līgumā var vienoties, ka algu maksā kaut vai katru dienu, atbilstoši paveiktajam darbam
ATPŪTAS LAIKS	Tiek noteikts atpūtas laiks	Atpūtas laika nav	Darbiniekam ir tiesības uz pārtraukumiem darbā (DL 145.p.), diennakts un nedēļas atpūtu (DL 142., 143.p.), kā arī ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem (DL 149.p.) u.c. Uzņēmējs pats nosaka savu darba un atpūtas laiku, līdz ar to no pasūtītāja nevar prasīt papildus apmaksātu atvaļinājumu
IZDEVUMU ATLĪDZINĀŠANA	Darba devējs atlīdzina izdevumus	Uzņēmējs pats atlīdzina savus izdevumus	Darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri, atbilstoši darba līguma noteikumiem, nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, piem., saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu, darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas, darbiniekam radušies sakarā ar viņam piederoša darba aprīkojuma (kas, atbilstoši darba līgumam, tiek izmantots darba vajadzībām) nolietošanu (amortizāciju) (DL 76.pants). Tāpat darba devējs atlīdzina izdevumus, kas saistīti ar darbinieka profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu (DL 96.p.) u.c.
FINANSIĀLAIS RISKS	Finansiālā riska neuzņemšanās	Uzņemas pats finansiālu risku	Uzņēmējs gūst peļņu vai zaudējumus konkrēta pasūtījuma izpildes rezultātā. Darbinieks, savukārt, tieši neatbild par to, cik ir nopelnījis viņa darba devējs. Nosacījumi, ka darbinieks saņem prēmiju atkarībā no pārdošanas pieauguma, nevar tikt uzskatīti pa finansiālā riska uzņemšanu
NODOKĻU NOMAKSA	Nodokļus nomaksā darba devējs	Nodokļus maksā uzņēmējs	Ja uzņēmējs ir juridiskā persona vai fiziskā persona, kas ir reģistrēta kā pašnodarbinātais, tad tā pati nomaksā nodokļus. Ja uzņēmējs ir fiziska persona, kas nav pašnodarbināta, pasūtītājs nomaksā nodokļus.

BEIGĀS BŪTISKĀKAIS:

- darba attiecībām kļūstot elastīgākām, arvien grūtāk ir nošķirt darba līgumu no uzņēmuma līguma. Liela daļa augstāk norādīto pazīmju atsevišķos gadījumos piemīt abiem līgumu veidiem;
- visos gadījumos, kad pastāv šaubas par to, vai konkrētais līgums, kura priekšmets ir zināma darba veikšana par noteiktu atlīdzību, uzskatāms par darba līgumu vai uzņēmuma līgumu, nepieciešama rūpīga visu šā līguma elementu analīze (jo īpaši no darbinieka pakļaušanās noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem viedokļa)^{ix};
- ja ir noslēgts uzņēmuma līgums, personai nepienākas Darba likumā noteiktās garantijas (atvaļinājumi, atļaušanas ierobežojumi u.c.);
- lai piedzītu neizmaksāto atlīdzību par paveikto darbu, uzņēmējam būs tiesā jāmaksā valsts nodeva.

ⁱ Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.-2400.p.). Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zin.redakcijā. Otrs, papild.izd. R., 2000, 523.-524.lpp.)

ⁱⁱ Zvērinātu advokātu birojs „Lejiņš, Torgāns un Partneri”. Zinātnisks pētījums “Civillikuma Saistību tiesību daļas modernizācijas nepieciešamība un aktuālo privāttiesiskā regulējuma tendenču (UNIDROIT, ELTP) iespējamā ietekme uz Civillikuma Saistību tiesību daļas modernizāciju”, Rīga, 2007. g. aprīlis – decembris

ⁱⁱⁱ Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.-2400.p.). Autoru kolektīvs prof. K.Torgāna vispārīgā zin.redakcijā. Otrs, papild.izd. R., 2000, 526.lpp.)

^{iv} R198 Employment Relationship Recommendation, 2006

^v Augstākās tiesas Senāta spriedums Lietā Nr. SKC-152/2008

^{vi} Sk. Likuma Par iedzīvotāju ienākuma nodokli 8.panta 2.2 daļu, kurā ir iestrādāti SDO rekomendācijas Nr.198 noteikumi

^{vii} E.Kalniņš. Darba līguma rakstveida formas neievērošanas tiesiskās sekas. Publicēts: Jurista Vārds, 11.03.1999. Nr.9 (116)

^{viii} Augstākās tiesas Senāta spriedums Lietā Nr. SKC-152/2008

^{ix} E.Kalniņš. Darba līguma rakstveida formas neievērošanas tiesiskās sekas. Publicēts: Jurista Vārds, 11.03.1999. Nr.9 (116) 