**Atšķirība starp uzņēmuma un darba līgumu**

**Latvijas Republikas Augstākās tiesas**

**Civillietu departamenta**

**2017.gada 10.marta**

**SPRIEDUMS**

**Lietā Nr. C30693015**

**SKC-658/2017**

Augstākā tiesa šādā sastāvā:

tiesnesis Valerijans Jonikāns

tiesnese Ināra Garda

tiesnesis Aivars Keišs

rakstveida procesā izskatīja civillietu sakarā ar [pers. A] kasācijas sūdzību par Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 29.augusta spriedumu [pers. A] prasībā pret sabiedrību ar ierobežotu atbildību „[Nosaukums]” par darba tiesisko attiecību atzīšanu, uzņēmuma līguma atzīšanu par darba līgumu, atjaunošanu iepriekšējā darbā un vidējās izpeļņas piedziņu.

**Aprakstošā daļa**

[1] Starp Initu Sīli kā uzņēmēju un sabiedrību ar ierobežotu atbildību (turpmāk arī SIA) „[Nosaukums]” kā pasūtītāju 2014.gada 18.augustā noslēgts uzņēmuma līgums Nr.[..].

Puses vienojās par pasūtījumu uzdošanu un izpildi, par atlīdzību un samaksas noteikumiem. Uzņēmuma līguma pielikumā Nr.2 atklāts uzņēmuma līguma saturs: pārdot 1188 reklāmas pakalpojumus, sniegt konsultācijas, iesakot klientiem labāko, izdevīgāko risinājumu, un sniegt konsultācijas pasūtītājam par pārdošanas veidiem un kanāliem.

Uzņēmuma līguma 5.1.punktā noteikts līguma termiņš līdz 2014.gada 31.decembrim. Ar 2014.gada 17.decembra grozījumiem Nr.1 uzņēmuma līguma 5.1.punkts grozīts, nosakot līguma termiņu līdz 2015.gada 31.decembrim.

SIA „[Nosaukums]” 2015.gada 14.oktobrī paziņoja par uzņēmuma līguma izbeigšanu ar 2015.gada 31.oktobri, pamatojoties uz uzņēmuma līguma 5.2.punktu, kas paredz pušu tiesības izbeigt līgumu, rakstveidā par to brīdinot ne vēlāk kā divas kalendārās nedēļas iepriekš.

[2] [Pers. A] 2015.gada 12.novembrī Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesā cēlusi prasību pret SIA „[Nosaukums]”, lūdzot tiesai:

1) atzīt, ka starp prasītāju un atbildētāju pastāvēja darba tiesiskās attiecības un 2014.gada 18.augusta uzņēmuma līgumu atzīt par darba līgumu,

2) atzīt, ka atbildētāja 2015.gada 14.oktobrī ir pārkāpusi prasītājas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības,

3) atjaunot prasītāju iepriekšējā darbā par pārdošanas projekta vadītāju ar iepriekšējo mēneša vidējo izpeļņu 1 139,82 EUR,

4) piedzīt no atbildētājas par labu prasītājai atlīdzību par visu darba piespiedu kavējuma laiku, vadoties no dienas vidējās izpeļņas 53,85 EUR,

5) noteikt sprieduma nekavējošu izpildi.

Prasība pamatota ar šādiem argumentiem.

[2.1] Prasītāja atbildētājas uzņēmumā strādāja par pārdošanas projektu vadītāju saskaņā ar uzņēmuma līgumu. Atbilstoši uzņēmuma līguma noteikumiem prasītājai tika noteikta atlīdzība par sniegtajām konsultācijām un atlīdzība par paveikto darbu noteikta kā komisijas maksa no reklāmas pakalpojumu pārdošanas līguma summas. Darba likuma izpratnē prasītājai noteikta akorda alga par padarīto darbu.

[2.2] Starp pusēm noslēgtais uzņēmuma līgums ir darba līgums, vērtējot līguma mērķi, saturu un pušu faktiskās attiecības.

Salīdzināmas darba līguma un uzņēmuma līguma definīcijas, kas izriet no Civillikuma 2178., 2179. un 2212.panta un Darba likuma 39.panta. Darba līguma mērķis ir strādāšana (darbs) vispār, saņemot atlīdzību proporcionāli paveiktajai daļai, savukārt uzņēmuma līguma būtība izpaužas noteikta pasūtījuma izpildē, gala rezultāta sasniegšanā.

Prasītājas darba pienākumi un darbs pēc būtības bija katru mēnesi veikt reklāmas līgumu slēgšanu un par šo jautājumu sniegt konsultācijas.

[2.3] Starp pusēm noslēgtais uzņēmuma līgums atbilst darba līguma pazīmēm, kas izriet no Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijas Nr.198 un likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.panta 2.2 daļas.

Uzņēmuma līgums tika nopietni gribēts kā darba līgums, jo faktiskās pušu attiecības liecina par darba tiesisko attiecību saturu. Atbilstoši Civillikuma 1439.pantam, kad darījums ir gan nopietni gribēts, bet apslēpts aiz kāda cita darījuma, tad pirmais ir spēkā, ja vien ar to nav bijis nolūka pievilt trešo personu vai vispār izdarīt kaut ko prettiesīgu, bet otrs, tikai izskata pēc noslēgtais darījums, paliek spēkā tikai tiktāl, ciktāl tas izrādās par vajadzīgu pirmā uzturēšanai.

[2.4] Pušu tiesiskajām attiecībām piemērojamas tiesību normas, kas regulē darba tiesiskās attiecības.

Uzņēmuma līguma 5.3.punktā noteiktās atbildētājas tiesības izbeigt līgumu ir pretrunā Darba likuma 103.pantā noteiktajiem darba devējas uzteikuma termiņiem. Līdz ar to šāds līguma noteikums pasliktina prasītājas kā darbinieces tiesisko stāvokli un atbilstoši Darba likuma 6.pantam tas nav spēkā.

Atbildētāja ar 2015.gada 14.oktobra paziņojumu par uzņēmuma līguma izbeigšanu nav ievērojusi Darba likuma 101.pantu un tādējādi pārkāpusi prasītājas tiesības turpināt darba tiesiskās attiecības.

Atbilstoši Darba likuma 125.pantam, kurā nostiprināts apgrieztās pierādīšanas pienākums, atbildētājai jāpierāda, ka, atlaižot prasītāju no darba, nav pārkāptas prasītājas tiesības turpināt darbu.

[2.5] Atbildētājas rīcība ir pretrunā Civillikuma 1.pantā nostiprinātajam labas ticības principam. Atbildētājas kā darba devējas rīcība ir nelabvēlīga darbiniecei, kas ir pretrunā Darba likuma 7.panta pirmajai daļai.

Prasītāja kā darbiniece tiek sodīta par to, ka pieļaujamā veidā izmantoja savas tiesības un interesējās par godīgu darba samaksu un papildu darbiem, kas līgumā nav atrunāti. Atbildētāja pārkāpusi Darba likuma 9.pantā paredzēto aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas.

[2.6] Saskaņā ar Darba likuma 126.panta pirmo daļu, atjaunojot prasītāju iepriekšējā darbā, no atbildētājas piedzenama atlīdzība par visu darba piespiedu kavējuma laiku līdz tiesas sprieduma spēkā stāšanās dienai. Saskaņā ar Darba likuma 75.panta ceturto daļu pieņemams, ka prasītāja tika nodarbināta normāla darba laika ietvaros. No Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras (turpmāk arī VSAA) izziņas redzams, ka prasītājas dienas vidējā izpeļņa ir 53,85 EUR.

[3] Prasītāja, uzturot prasības pieteikumā norādītos prasījumus, precizēja prasību, norādot mēneša vidējo izpeļņu 1 332,23 EUR un dienas vidējo izpeļņu 62,94 EUR.

[4] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2016.gada 9.marta spriedumu prasība noraidīta pilnībā un no prasītājas piedzīti ar lietas vešanu saistītie izdevumi 1 425 EUR un tiesas izdevumi 4,27 EUR.

Spriedums pamatots ar šādiem argumentiem.

[4.1] Darba likuma 28.panta pirmā un trešā daļa noteic, ka darbinieks un darba devējs savstarpējās tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu, kam piemērojami Civillikuma noteikumi, ciktāl Darba likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi. Atbilstoši Civillikuma 2178.pantam ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atlīdzību. Saskaņā ar Civillikuma 2213.pantu uzņēmējam jāizpilda pasūtījums saskaņā ar līgumu un jānodod pasūtītājam.

Kritēriji, pēc kuriem vērtējama darba tiesisko attiecību atšķirība no uzņēmuma līguma, norādīti Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 3.decembra spriedumā lietā Nr.SKC- 323/2008.

[4.2] No uzņēmuma līguma satura izriet, ka puses vienojušās par konkrēta uzdevuma izpildi, kuru atbildētāja pasūta rakstveidā, un prasītāja, ja tam piekrīt, pasūtījumu akceptē. Prasītāja pēc pasūtījuma izpildes veikto darbu nodevusi, parakstot pieņemšanas nodošanas aktu, kas raksturīgs uzņēmuma līgumam. Tāpat puses vienojušās, ka atlīdzības izmaksa par pasūtījuma izpildi tiks noteikta, parakstot pieņemšanas nodošanas aktu. Par katru laika periodu samaksa noteikta atšķirīga, atkarībā no paveiktā uzdevuma izpildes.

Lietā nav pierādījumu, ka puses būtu pielīgušas konkrētu darba algu.

[4.3] No lietas materiāliem neizriet, ka atbildētāja būtu prasītāju nodrošinājusi ar darba vietu un darba rīkiem. Ar liecinieces [pers. B] liecībām apstiprinās, ka prasītāja strādājusi, izmantojot savus darba rīkus un priekšmetus, un konkrēta darba vieta prasītājai netika nodrošināta. Birojā bija nodrošināta vieta, kur pārdošanas aģenti varēja izmantot datoru, katram tika piešķirta lietotāja parole. Liecības šajā daļā apstiprinās ar lietā iesniegtajiem rakstveida pierādījumiem. Atbilstoši uzņēmuma līgumam atbildētāja ieturēja izmaksas, kas radušās prasītājai, lietojot atbildētājas mantu.

Lieciniece apliecināja, ka bijis vienaldzīgi, vai prasītāja uzdoto pasūtījumu izpildījusi darba dienās, brīvdienās un kādā diennakts laikā. Atbildētājai bija svarīgi, lai pasūtījums tiktu izpildīts.

[4.4] Darba tiesiskajās attiecībās darba kārtību nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi, kas tiek izdoti Darba likuma 16.nodaļā noteiktajā kārtībā, un ar tiem iepazīstina visus darbiniekus. Lietā nav pierādījumu, ka prasītājai, izpildot pasūtījumus, bija jāievēro atbildētājas izstrādāti darba kārtības noteikumi, ka tie būti pielīgti vai ar tiem prasītāja būtu iepazīstināta.

Uzņēmuma līguma 3.1.4., 3.1.5. un 3.1.9.punkts nerada pamatu atzīt, ka starp pusēm pastāvējušas darba tiesiskās attiecības, vien apliecina atbildētājas vēlmi pasargāt sevi no atbildības un izvairīties no iespējamiem zaudējumiem saistībā ar pasūtījuma izpildi.

[4.5] Lietas faktiskie apstākļi apliecina, ka, parakstot uzņēmuma līgumu, saskaņā ar Civillikuma 1431.pantu prasītāja piekritusi, ka tiek noslēgts tieši šāds līgums, un tā spēkā esamības laikā prasītāja nav izteikusi iebildumus. Uzņēmuma līguma izpildes gaitā, kas ir vairāk par 15 mēnešiem, pastāvošās tiesiskās attiecības pēc faktiskā izpildījuma atbilst uzņēmuma līguma raksturam.

Puses paudušas saskanīgu gribas izteikumu, noslēdzot uzņēmuma līgumu. Lieciniece [pers. B] liecināja, ka prasītājai izskaidrots par samaksu, kas būs atkarīga no noslēgtajiem reklāmas līgumiem, attiecīgi, jo vairāk līgumu, jo lielāka samaksa. Pirmajā sarunā līgums netika parakstīts un prasītājai bija iespējams to izlasīt pirms parakstīšanas.

[4.6] Nav pierādīts prasītājas apgalvojums par ekonomisku atkarību no atbildētājas, kas varētu būt raksturīga darba tiesiskajām attiecībām. No uzņēmuma līguma izriet, ka prasītājai nav bijusi liegta iespēja slēgt līgumus ar citiem komersantiem, tajā skaitā, darba līgumus vai citus uzņēmuma līgumus. Laikā no 2013.gada 3.oktobra līdz 2015.gada 10.novembrim prasītāja vienlaikus ar pasūtījumu izpildi atbildētājai, bijusi nodarbināta SIA „[Nosaukums 1]”.

[4.7] Fakts, ka atbildētāja no prasītājas ienākuma aprēķināja un nomaksāja iedzīvotāju ienākuma nodokli, valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas un darba devēja sociālo nodokli, nedod pamatu atzīt, ka starp pusēm pastāvējušas darba tiesiskās attiecības.

[5] Izskatījusi lietu sakarā ar prasītājas apelācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija nosprieda prasību noraidīt pilnībā un no prasītājas piedzīt ar lietas vešanu saistītos izdevumus 2 850 EUR.

Apelācijas instances tiesa saskaņā ar Civilprocesa likuma 432.pantu atzina par pareiziem un pievienojās pirmās instances tiesas sprieduma motīviem.

Apelācijas instances tiesas spriedumā norādīti šādi argumenti.

[5.1] Nav pamatots apelācijas sūdzībā minētais par nepareizu Darba likuma 28. un 39.panta piemērošanu. Šīs tiesību normas lietā piemērotas atbilstoši lietas faktiskajiem apstākļiem. Pirmās instances tiesa pamatoti atsaukusies uz Augstākās tiesas Senāta 2008.gada 3.decembra spriedumu lietā Nr.SKC-323/2008.

Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijai Nr.198 lietas izskatīšanā nav izšķirošas nozīmes. Tāpat arī Valsts darba inspekcijas atzinumam lietā nav izšķirošas nozīmes, jo tas balstīts uz prasītājas sniegto informāciju. Civillietas izskatīšanā tiesa noskaidro tos apstākļus, kam ir būtiska nozīme strīda izšķiršanā, un izvērtē tos atbilstoši Civilprocesa likuma normām.

[5.2] Lietas izskatīšanā primārā nozīme ir pušu gribai darījuma noslēgšanā.

Uzņēmuma līgums noslēgts rakstveidā, atbilstoši Civillikuma 1427.pantam, ievērojot saskanīgu gribas izteikumu.

Līguma spēkā esamību gribas defektu dēļ prasītāja nav apstrīdējusi un prasība uz šāda pamata nav celta. Līdz ar to nav pierādīts arguments, ka uzņēmuma līgums bija gribēts kā darba līgums.

Lietā nav strīda, ka no uzņēmuma līguma izrietošās saistības tika abpusēji pildītas. Nav konstatējams, ka prasītāja līguma darbības laikā būtu iebildusi līgumam. Līdz ar to prasītāja uzņēmuma līgumu akceptējusi Civillikuma 1431.panta izpratnē.

Prasītājas profesija ir reklāmas menedžere un pirms uzņēmuma līguma noslēgšanas prasītāja strādājusi ar reklāmas pārdošanu saistītā komercsabiedrībā (SIA „[Nosaukums 1]”), kurā pildījusi valdes locekles pienākumus. Līdz ar to prasītājai kā attiecīgās jomas speciālistei bija saprotams vai vajadzēja būt saprotamam, kāda veida tiesiskās attiecības viņa nodibināja, parakstot uzņēmuma līgumu. Šāds darījuma veids prasītāju apmierināja.

Uzņēmuma līguma parakstīšana bija saskanīgs pušu gribas izteikums.

[5.3] Subjektīvs un nepierādīts ir prasītājas apgalvojums par to, ka viņai tika nodrošināta darba vieta un darba rīki Darba likuma izpratnē, un prasītāja bijusi pakļauta atbildētājas darba kārtībai.

Darba vieta netika nodrošināta individuāli tikai prasītājas vajadzībām, bet to pēc nepieciešamības izmantoja arī citi pārdošanas aģenti. Apstāklis, ka prasītāja maksājusi atbildētājai atlīdzību par atbildētājas datora izmantošanu, apliecina uzņēmuma līguma tiesisko attiecību pastāvēšanu, jo darba devējam atbilstoši Darba likumam ir pienākums nodrošināt darbinieku ar darba izpildei nepieciešamajiem rīkiem bez maksas.

Nav pamatota prasītājas norāde uz elektroniskā pasta sarakstēm, kas apliecinot pakļautību darba kārtībai. Šī sarakste apliecina pasūtītāja un uzņēmēja komunikāciju saistībā ar izpildāmo pasūtījumu, kā arī vēstulēm nepiemīt ne darba kārtības, ne darba devēja rīkojumu raksturs.

No atsevišķām vēstulēm secināms, ka prasītāja, izpildot pasūtījumu, bijusi neatkarīga un brīva savas darbības organizēšanā. Savukārt apstāklis, ka prasītājai bija jāiesniedz informācija par pasūtījuma izpildi, pats par sevi neliecina par pakļaušanos atbildētājas darba kārtībai.

[5.4] Nepamatoti ir iebildumi par pierādījumu novērtēšanu. Pirmās instances tiesa ir vispusīgi un objektīvi novērtējusi lietā esošos pierādījumus. Liecinieces [pers. B] liecības bijušas par apstākļiem, ko vēlāk apstiprinājusi pati prasītāja, un par tiem lietā pēc būtības strīda nav.

[6] Par apelācijas instances tiesas spriedumu prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību, pārsūdzot spriedumu pilnā apjomā.

Kasācijas sūdzībā minēti šādi argumenti.

[6.1] Deklaratīvs un bez jebkādas argumentācijas ir tiesas atzinums, ka nav pamatota Darba likuma 28. un 39.panta piemērošana.

[6.2] Pušu griba, slēdzot darba līgumu, nevar būt kā vienīgais neapstrīdamais apstāklis.

Darba tiesības ir publiski privātās tiesības. Darba likumā ir imperatīvi noteikti darba devēja pienākumi. Atbilstoši Darba likuma 6.pantam līguma noteikumi nav spēkā, ja pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Šāds līguma slēgšanas brīvības ierobežojums ir noteikts, lai pasargātu darbinieku.

Nav pieļaujama tāda Civillikuma 1427.panta piemērošana, kas ir pretrunā Darba likuma 6.pantam.

[6.3] Nepamatots ir tiesas apgalvojums, ka līguma spēkā esamību gribas defektu dēļ prasītāja nav apstrīdējusi, un prasība uz tāda pamata nav celta.

Prasība ir celta, lai atzītu, ka starp pusēm pastāvējušas darba attiecības un tādējādi arī atbrīvošana no darba tiktu atzīta par prettiesisku. Ceļot prasību, norādīts uz faktisko attiecību neatbilstību uzņēmuma līgumam.

[6.4] Tiesa par nepierādītu atzinusi apgalvojumu, ka, slēdzot uzņēmumu līgumu, bijis gribēts darba līgums, bet tas apslēpts aiz uzņēmuma līguma.

Tiesa, norādot, ka prasītājas apgalvojums ir subjektīvs skaidrojums un atbilstoši Civilprocesa likuma 93.pantam nav pierādīts, vienlaikus ir pārkāpusi Civilprocesa likuma 93.panta ceturto daļu, jo nav prasītājai par to paziņojusi. Minēto pastiprina apstāklis, ka prasītāja kā darbiniece uzskatāma par strīda vājāko pusi, jo salīdzinājumā ar darba devēju viņai ir grūtāk iegūt papildu pierādījumus.

[6.5] Tiesa nepamatoti atzinusi, ka prasītāja akceptējusi līgumu, jo tā darbības laikā nav cēlusi iebildumus.

Prasība celta ievērojot Darba likuma 31.pantā noteikto termiņu. Apstāklis, ka prasība celta brīdī, kad prasītāja atbrīvota no darba, apliecina nepiekrišanu uzņēmuma līguma attiecībām.

Lietā nav strīda, ka atbildētāja regulāri veica maksājumus par darbu, nomaksājot arī normatīvajos aktos paredzētos nodokļus un sociālās apdrošināšanas maksājumus. Tādējādi Darba likumā noteiktās tiesības līdz uzteikuma saņemšanai netika aizskartas. Nebija pamata tikai līguma nosaukuma dēļ to apstrīdēt. Fakts, ka prasība celta Darba likuma 122.pantā noteiktajā termiņā, apstrīdot uzteikumu, neapšaubāmi liecina, ka prasītāja starp pusēm noslēgto līgumu uzskatījusi par darba līgumu.

[6.6] Tiesa nepamatoti uzņēmuma līgumu nav atzinusi par darba līgumu, neņemot vērā, ka šajā gadījumā izpildās pazīmes darba tiesisko attiecību konstatēšanai un atzīšanai.

No Eiropas Savienības tiesu prakses atziņām saistībā ar jēdziena „darba ņēmējs” skaidrojumu izriet, ka, lai personu atzītu par darbinieku, jākonstatē, ka persona veic efektīvu un reālu darbību, pienākumus veic darba devēja pakļautībā, par pienākumu veikšanu saņem atlīdzību.

Tiesai bija jāņem vērā likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.panta 2.2 daļā uzskaitītās pazīmes, lai, konstatējot vienu no tām, atzītu, ka no gūtā ienākuma maksājams algas nodoklis.

[6.7] Tiesai lietas izskatīšanā bija jāņem vērā, ka Darba likuma tiesiskais regulējums ir pietiekami elastīgs un uzņēmuma līguma pazīmes sastopamas arī darba attiecībās, ko apliecina Darba likuma 76. un 44.pants, 62.panta otrā daļa, 148.pants un 40.panta otrās daļas 4.punkts.

Nav pamatots tiesas secinājums, ka atbildētāja nebūtu prasītājai nodrošinājusi darba vietu un darba rīkus. Minētais ir pretrunā ar tiesas konstatēto, ka birojā pārdošanas aģentiem bijusi nodrošināta vieta, kur izmantot datoru, un katram bija piešķirta parole, lai nodrošinātu nepārtrauktu aģentu uzdevumu izpildi. Darba likumā nav definēts darba vietas jēdziens un nav noteikts, ka darba vietai ir jābūt personalizētai. Darba likums neaizliedz kārtību, kad vienu darba vietu izmanto vairāki darbinieki. Tas pats attiecināms arī uz darba rīku (instrumentu) lietošanu.

Nodrošinātā darba vieta pilnībā pierāda darba attiecību pazīmi, ko nemaina fakts, ka uzņēmums ieturējis no darbinieces atlīdzību par uzņēmumam piederoša datora izmantošanu.

[6.8] Tiesai lietas izskatīšanā jāņem vērā Satversmes tiesas atziņas par darbinieku kā sociāli vājāko pusi darba tiesiskajās attiecībās. Skatot darba strīdu, tiesai kritiski un rūpīgi jāvērtē darbinieka tiesību ievērošana no darba devēja puses.

[6.9] Nav pamatots tiesas secinājums, ka reklāmas pakalpojumu pārdošanas jomā uzņēmuma līguma slēgšana ir ierasta komercprakse, jo lietā nav atbilstošu pierādījumu.

[6.10] Tiesa kritiski vērtējusi Valsts darba inspekcijas atbildi, kurā atzīts, ka starp pusēm bijušas darba attiecības.

Nav saprotams tiesas secinājums, ka Valsts darba inspekcija izvērtējusi tikai prasītājas sniegto informāciju, nevērtējot atbildētājas paskaidrojumus.

Tiesa atzinusi par neatbilstošu Valsts darba inspekcijas secinājumu par uzņēmuma līguma tiesisko attiecību nodibināšanu uz vienu darba izpildījumu. Šāds Valsts darba inspekcijas apgalvojums visdrīzāk ir redakcionāli veiksmīgi pārfrāzēts un Valsts darba inspekcijas doma nav bijusi pateikt, ka uzņēmuma līgums pieļaujams tikai uz vienu darba izpildījumu, bet gan to, ka darba attiecības pamatā nav uz vienu gadījumu.

[7] Augstākajā tiesā 2016.gada 31.oktobrī saņemts atbildētājas pārstāvja paskaidrojums par iesniegto kasācijas sūdzību.

Atbildētājas ieskatā kasācijas instances tiesai sakarā ar prasītājas kasācijas sūdzību ir pamats atteikt ierosināt kasācijas tiesvedību. Kasācijas sūdzības argumenti nav pamatoti un kasācijas sūdzība ir noraidāma. Apelācijas instances tiesa ir pareizi novērtējusi lietas faktiskos apstākļus, tiesa pareizi iztulkojusi un piemērojusi materiālo un procesuālo tiesību normas.

**Motīvu daļa**

[8] Izskatījis lietu Civillietu departaments nāk pie atzinuma, ka tiesas spriedums ir atstājams negrozīts.

[9] Kā pirmās instances tiesas, tā apelācijas instances tiesas atzinums par to, ka starp pusēm izveidojušās attiecības nebija darba tiesiskās attiecības, pamatojas uz izvērstu noslēgtā uzņēmuma līguma nosacījumu analīzi, kā arī to apstākļu izvērtējumu, kādos noslēgtā līguma izpildē puses darbojās.

Civilprocesa likuma 193.panta piektā daļa, kura noteic, ka sprieduma motīvu daļā norāda lietā konstatētos faktus, pierādījumus, uz kuriem pamatoti tiesas secinājumi, un argumentus, ar kuriem noraidīti tie vai citi pierādījumi, kā arī normatīvos aktus, pēc kuriem tiesa vadījusies, un konstatēto lietas apstākļu juridisko novērtējumu, nozīmē to, ka tiesas konstatētie faktiskie apstākļi, veicot to juridisko analīzi, ir jāietver kādas konkrētas tiesību normas sastāvā.

Juridiskajā literatūrā atzīts, ka „(..) tiesa še vispirms konstatē, vai prāvnieku (galvenā kārtā prasītāja) uzdotie apstākļi, uz kuriem pamatoti pušu prasījumi, izrādījušies par patiesiem un kādas juridiskas sekas likums saista ar noskaidrotiem apstākļiem.” (*sk. Bukovskis V. Civīlprocesa mācības grāmata, Rīga: autora izdevums, 1933, 431.lpp.*).

Mūsdienu tiesību doktrīnā, runājot par tiesību normu piemērošanas loģisko shēmu un subsumpciju kā metodi, uzsvērts, ka „Subsumpcija ir izšķiramā dzīves gadījuma juridiski nozīmīgo apstākļu (faktiskā sastāva) detalizēta izvērtēšana, pamatojoties uz tiesību normas sastāva pazīmēm, lai noskaidrotu, vai faktiskais sastāvs ir viens no normas sastāva gadījumiem.” (*sk. Juridiskās metodes pamati. 11 soļi tiesību normu piemērošanā. Rakstu krājums Dr.hab.iur. profesora Edgara Meļķiša zinātniskā redakcijā. Rīga: Latvijas Universitāte, 2003, 26.lpp.*).

Civillietu departaments atzīst, ka, izskatot lietu, tiesa ir noskaidrojusi strīda izšķiršanai nepieciešamos faktiskos apstākļus, novērtējot lietā esošos pierādījumus.

Vērtējot jautājumu par to, kāds juridiskais ietvars bija attiecībām, kuras pastāvēja starp prasītāju un atbildētāju, proti, vai tām bija darba līguma vai uzņēmuma līguma raksturs, pirmās instances tiesa faktiskos apstākļus ir analizējusi, pamatojoties uz Civillikuma normām par darba līgumu (2178., 2179.pants), par uzņēmuma līgumu (2213.pants), kā arī Darba likuma 28.pantu.

Tiesas izdarītie secinājumi atbilst Civilprocesa likuma 193.panta piektajā daļā izvirzītajām prasībām un par šīs normas pārkāpumu nav norādes arī kasācijas sūdzībā, kas, neskatoties uz prasītājas pārmetumiem par vairāku procesuālo tiesību normu pārkāpumiem, dod pamatu tiesas spriedumu atzīt ar likumīgu un pamatotu.

[10] Vērtējot jautājumu par pušu nodomu uzņēmuma līguma slēgšanā, kā pirmās, tā apelācijas instances tiesa, ir piemērojusi Civillikuma 1427.pantu. Minētā likuma norma noteic, ka pie tiesiska darījuma būtības pieder tā taisītāja gribas izteikums, bet divpusējā vai vairākpusējā darījumā vajadzīgs visu tā dalībnieku saskanīgs gribas izteikums.

Starp pusēm 2014.gada 18.augustā noslēgto uzņēmuma līgumu tiesu instances ir vērtējušas pušu patiesā nodoma jeb gribas kontekstā. Darījuma dalībnieku gribai ir nozīme, lai noskaidrotu, „(..) vai subjekta darbības ir pareizi uztvertas, vai no situācijas varēja izrietēt, ka subjekta griba bija vērsta uz konkrēta darījuma veikšanu.” *(sk. Civillikuma komentāri. Saistību tiesības (1401.-2400.p.), prof. K.Torgāna vispārīgā zinātniskā redakcija. Mans īpašums, Rīga, 37.lpp.).*

[11] Tā kā prasītāja un atbildētāja ir noslēgusi uzņēmuma līgumu, prasītājai, lai konstatētu, ka patiesībā nodoms bija darba līguma slēgšana, jāspēj pierādīt, ka uzņēmuma līguma noslēgšanu viņa nav vēlējusies, un kādu iekšēju vai ārēju apstākļu ietekmē, viņa ir rīkojusies pretēji savai gribai.

Taču, kā izriet no prasības pieteikuma, prasītāja neko nav minējusi par kļūdainu uzņēmuma līguma noslēgšanu darba līguma vietā. Tādējādi tiesu instancēm, izskatot lietu, bija pamats uzskatīt, ka prasītājas griba noslēgt uzņēmuma līgumu ir bijusi brīva un tā ir bijusi īsta, jo par maldību, viltu vai spaidiem prasītāja tāpat nerunā.

[12] Lai gan prasītājas kasācijas sūdzībā ar atsauci uz Satversmes tiesas 2001.gada 13.marta un 2005.gada 17.janvāra spriedumu ir norādīts uz darbiniekiem kā sociāli vājākām personām, kurām nepieciešama īpaša tiesiskā aizsardzība, un tiesām īpaši kritiski ir jāiedziļinās katrā pazīmē un nodarbinātības attiecībās kopumā, minētās Satversmes tiesas atziņas nosauktajās lietās nav piemērojamas izskatāmajā lietā, jo darba tiesisko attiecību esamība starp prasītāju un atbildētāju nav konstatēta.

Nav strīda, ka darbinieks ir mazāk aizsargāts attiecībās ar darba devēju, sakarā ar ko Darba likumā pretēji Civilprocesa likuma 93.pantā noteiktajam uz sacīksti pamatotajam pierādīšanas pienākumam, šī nasta atsevišķos gadījumos ir uzlikta darba devējam (Darba likuma 9.panta otrā daļa, 29.panta trešā, devītā daļa, 125.pants). Minētie gadījumi neattiecas uz izskatāmo lietu un darba strīdu izšķiršanā tāpat pastāv sacīkstes princips.

Kā pirmās, tā apelācijas instances tiesa pamatoti vērsusi uzmanību uz to, ka prasītājas profesija pēc viņas pašas teiktā ir reklāmas menedžere un pirms uzņēmuma līguma noslēgšanas ar atbildētāju viņa ir strādājusi ar reklāmas pārdošanu saistītā komercsabiedrībā SIA „Nosaukums 1”. Ir būtiski, ka visu uzņēmuma līguma darbības laiku prasītāja [pers. A] līdz 2015.gada 10.novembrim ir bijusi SIA „[Nosaukums 1]” valdes locekle ar tiesībām pārstāvēt sabiedrību atsevišķi, un valdes locekļa amata atstāšana sakrīt ar laiku, kad prasītāja 2015.gada 12.novembrī vērsās tiesā.

Kā komercsabiedrības valdes loceklei prasītājai nevarēja būt nezināms tas, kāda ir starpība starp uzņēmuma līgumu un darba līgumu, un uz viņu nevar attiecināt „sociāli vājākas personas” statusu. Prasītājai, kā to tiesā apliecinājusi lieciniece [pers. B], kura atbildētājas vārdā noslēdza apstrīdēto līgumu, un uz ko ir norāde tiesu spriedumos, ir bijuši zināmi noslēdzamā līguma noteikumi un tie tikuši apspriesti, turklāt pirmajā tikšanās reizē līgums parakstīts netika, kas tādējādi deva iespēju apsvērt līguma noteikumus. Valdes locekļa pienākumu pildīšana SIA „[Nosaukums 1]” acīmredzami bija labāk realizējama situācijā, kad šai personai ir brīvs nodarbošanās režīms, kas arī noteica prasītājas izvēli par labu uzņēmuma līgumam. Prasītāja ir parakstījusi ne tikai 2014.gada 18.augusta uzņēmuma līgumu ar tā darbību līdz 2014.gada 31.decembrim, bet 2014.gada 17.decembrī arī uzņēmuma līguma grozījumus par šā līguma spēku līdz 2015.gada 31.decembrim, kas izslēdz prasītājas kļūdīšanos līguma priekšmetā, jo ne pirmajā, ne otrajā gadījumā iebildes, ka prasītāja būtu gribējusi slēgt darba līgumu, nebija izteiktas.

Būtisks darba tiesisko attiecību pastāvēšanas elements ir Darba likuma 149.pantā noteiktais ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Tā nav tikai darbinieka tiesība. Minētā panta otrajā daļā ietvertā norma, ka viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendārajām nedēļām, norāda uz atpūtas obligāto raksturu darbinieka veselības, darba drošības un darba spēju atjaunošanas aspektā. Tas, ka prasītāja 14 mēnešu laikā nav mēģinājusi realizēt šīs tiesības, ir papildu apliecinājums, ka starp pusēm nav pastāvējušas darba tiesiskās attiecības.

Vadoties no iepriekš izteiktajiem apsvērumiem, tiesu instances ir pareizi piemērojušas Civillikuma 1427.pantu, nekonstatējot trūkumus prasītājas gribas izpausmē slēgt uzņēmuma līgumu. Uzņēmuma līgums ir patstāvīgs civiltiesisko darījumu veids un puses par tādu darījumu bija vienojušās, noslēdzot uzņēmuma līgumu, tā ievaddaļā ietverot deklarāciju, ka savu gribu izsaka brīvi ‑ bez viltus, maldības un spaidiem.

Tā kā noslēgtais līgums atbilstoši tiesu spriedumos ietvertajam konstatējumam atbilda pušu gribai, nav pamata to saistīt ar darba tiesiskajām attiecībām, kas ir cita civiltiesisko attiecību joma. Līdz ar to par kļūdainu atzīstams kasācijas sūdzības arguments, ka nav pieļaujama tāda Civillikuma 1427.panta interpretācija, kas ir pretrunā Darba likuma 6.pantā nostiprinātajam darbinieku aizsardzības principam. Vienlaikus par nepamatotām ir atzīstamas norādes par citu Darba likuma normu nepiemērošanu, jo strīda izšķiršanai šis likums nav piemērojams.

[13] Tiesa ir izvērtējusi arī uzņēmuma līguma saturu un pušu attiecību raksturu un tiesas secinājumi, kā norādīts iepriekš, atbilst Civilprocesa likuma 193.panta piektajai daļai. Lietā nav konstatējami kasācijas sūdzībā norādīto procesuālo tiesību normu pārkāpumi.

Kasācijas sūdzībā pamatoti norādīts, ka tās pazīmes, kas Civillikuma izstrādes gaitā bija „klasiskas” uzņēmuma līguma pazīmes laika gaitā ir sastopamas arī darba attiecībās ‑ Darba likuma 76.panta pirmās daļas 3.punkts ‑ izdevumu atlīdzināšana par darbiniekam piederoša darba aprīkojuma amortizāciju, 44.pants ‑ darba līguma noslēgšana uz noteikta darba izpildi, 62.panta otrā daļa ‑ akorda algas sistēmas piemērošana, 148.pants ‑ darba laika ilgumu var noteikt paši darbinieki. Civillietu departaments atzīst, ka tieši tāpēc, ka šīs pazīmes var veidot gan darba līguma, gan uzņēmuma līguma saturu, būtiska ir pušu sākotnējā nodoma atklāšana un griba dibināt no darba līguma izrietošas attiecības vai slēgt uzņēmuma līgumu.

[14] Tiesu spriedumos ir vērtējums Starptautiskās Darba organizācijas rekomendācijā Nr.198 un likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.panta 2.2 daļā nosauktajām darba attiecības raksturojošajām pazīmēm, kas norādītas prasības pieteikumā. Spriedumos atzīts, ka prasītājas attiecībās ar atbildētāju nav konstatējamas viņas minētās pakļautības, ekonomiskās atkarības, noteiktas darba vietas esamības, darba devēja rīku un ierīču izmantošanas pazīmes.

Prasītājai izmaksātā atlīdzība par sniegtajiem pakalpojumiem atbilst uzņēmuma līguma būtībai. Atlīdzības lielums katrreiz noteikts, vadoties no sniegtā pakalpojuma apjoma.

Attiecīgais tiesu slēdziens pamatots ar uzņēmuma līguma nosacījumu analīzi un pušu starpā pastāvējušo attiecību izvērtējumu. Lai gan prasītāja ir iebildusi šim tiesas izvērtējumam, viņas pretējs viedoklis neveido Civilprocesa likuma 97.panta pārkāpumu.

[15] Civillietu departaments nesaskata tiesu kļūdas Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas [pers. A] adresētās vēstules satura izvērtēšanā. Lai gan Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas amatpersona, kā norādīts vēstulē, ir atzinusi, ka nodarbināšanas apstākļi satur darba tiesisko attiecību pazīmes, sakarā ar ko bija jāslēdz darba līgums, minētais, kā izriet no vēstules, ir vienas amatpersonas viedoklis.

Tiesai šāds viedoklis nav saistošs, it īpaši, situācijā, kad pušu nodoma atklāšanai, slēdzot uzņēmuma līgumu, pati tiesa atklātā mutiskā procesā, kas pirmās instances tiesā ilga vairāk kā trīs stundas un otrās instances tiesā – gandrīz pusotru stundu, uzklausīja kā lietas dalībniekus, tā lieciniekus un pārbaudīja citus pierādījumus. Tiesai bija jāvadās no lietas izskatīšanas gaitā iegūtās informācijas un pierādījumiem.

Rīgas reģionālās Valsts darba inspekcijas vēstules otrajā rindkopā ir norāde uz administratīvā pārkāpuma lietvedības uzsākšanu. Ja tas atbilst patiesībai, Valsts darba inspekcijas lēmums administratīvā pārkāpuma lietā pretstatā vēstulei būtu dokuments ar ievērojamāku juridisko nozīmi, taču neviena no pusēm tādu nav iesniegusi, kā arī nav lūgusi tiesu attiecīgo lēmumu no Valsts darba inspekcijas izprasīt.

**Rezolutīvā daļa**

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 474.panta 1.punktu, Augstākā tiesa

**nosprieda**

atstāt negrozītu Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2016.gada 29.augusta spriedumu, bet [pers. A] kasācijas sūdzību noraidīt.

|  |
| --- |
| Spriedums nav pārsūdzams. |

**Tiesību aktu rādītājs**

Civillikuma 1427.pants

2178.pants

2179.pants

2213.pants

Darba likuma 6.pants

9.panta otrā daļa

28.pants

29.panta trešā un devītā daļa

44.pants

62.panta otrā daļa

76.panta pirmās daļas 3.punkts

125.pants

148.pants

149.pants

Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 8.panta 2.2 daļa

Starptautiskās Darba organizācijas 2006.gada 15.jūnija rekomendācijā Nr.198 „Par darba tiesiskajām attiecībām”