

Samaksa par darbu pēc līguma veida

Līga Alberliņa, praktizējoša grāmatvede, SIA "BRUTO 7" vadītāja

Runājot par darbu, lielākoties saprotam darba tiesiskās attiecības, kas nodibinātas uz darba līguma pamata. Iedziļinoties un izpētot veicamā darba apjomu, veidu un darba apstākļus, bieži vien pastāv iespēja noslēgt citu civiltiesisku līgumu, uz kura pamata veikt samaksu par darbu.

Analizēsim darba līguma un uzņēmuma līguma galvenās atšķirības un nianšes, kas var būtiski ietekmēt riskus.

Darba līgums vai uzņēmuma līgums

Samaksa

Uz darba līguma pamata viena puse uzņemas strādāt otras puses labā par atlīdzību. Darba tiesiskās attiecības tiek nodibinātas uz Darba likuma (DL) pamata, kur viena līguma puse ir darba devējs un otra – darba ņēmējs. Darba ņēmējs var būt tikai fiziska persona.

Uzņēmuma līguma gadījumā viena līguma puse ir pasūtītājs, bet otra puse – izpildītājs. Izpildītājs var būt gan juridiska, gan fiziska persona. Uzņēmuma līgums tiek noslēgts, pamatojoties uz Civillikumu (CL). CL 2212.pants nosaka, ka ar uzņēmuma līgumu viena puse par zināmu atlīdzību uzņemas ar saviem darba rīkiem un ierīcēm izpildīt otrai kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai noorganizēt kādu pasākumu.

Darba līgumā saistību mērķis ir darbs, savukārt uzņēmuma līgumā saistību mērķis ir darba rezultāts. Lai saņemtu atlīdzību uzņēmuma līguma gadījumā, tiek parakstīts darbu pieņemšanas-nodošanas akts, kurā puses apliecina, ka darbs ir paveikts noteiktā termiņā, apjomā un kvalitātē. Darba līguma gadījumā darba samaksa tiek veikta regulāri, katru mēnesi, bet uzņēmuma līguma gadījumā – tikai par padarīto darbu saskaņā ar līguma nosacījumiem.

Pakļautība

Darba līguma gadījumā darba ņēmējam ir jāpakļaujas darba kārtības noteikumiem, jāpilda darba devēja noteiktie darba pienākumi noteiktā darba laikā un noteiktā darba vietā. Darba devējs nodrošina darbinieku ar darbam nepieciešamo darba aprīkojumu, darbarīkiem un materiāliem.

Savukārt uzņēmuma līguma gadījumā izpildītājs veic darbu vai izpilda pasūtījumu ar saviem darbarīkiem un materiāliem, pats nosaka darba laiku un vietu, kā arī, ja nepieciešams, var uzticēt darbu izpildi trešajai personai, proti, apakšuzņēmējam. Protams, ir jāievēro līgumā noteiktie darba izpildes termiņi. Var būt darbi, kuriem arī darba vieta ir noteikta līgumā, piemēram, puses ir vienojušās par kosmētisko remontu biroja telpām.

Darba laiks un darba drošība

Darba devējam jā rūpējas par darbinieku darba drošību, katru gadu jāizvērtē kaitīgie darba vides riska faktori, jānosūta darbinieki uz obligātajām veselības pārbaudēm, jānodrošina ar darba aizsardzības līdzekļiem. Darbiniekam pienākas arī DL noteiktais atpūtas laiks.

Uzņēmuma līguma gadījumā par darba drošību jā rūpējas personai pašai, arī par sava atpūtas laika organizēšanu izpildītājs ir atbildīgs pats.

Darba līgumā saistību mērķis ir darbs, savukārt uzņēmuma līgumā saistību mērķis ir darba rezultāts

Atvaļinājums un sociālās garantijas

Ja ir noslēgts darba līgums, darbiniekam pienākas ikgadējais atvaļinājums, slimības nauda darba nespējas gadījumā, atlaišanas pabalsts, kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, kā arī citi papildu labumi, ja tādi ir paredzēti līgumā.

Savukārt, ja ir noslēgts uzņēmuma līgums, personai tiks samaksāta tikai atlīdzība par darbu. Jāņem vērā, ka izpildītājam ir jāuzņemas arī finansiālais risks darba nepienācīgas izpildes rezultātā.

Nodokļi

Darba līguma gadījumā visi nodokļi jāmaksā darba devējam.

Uzņēmuma līguma gadījumā persona pati maksā visus nodokļus, ja ir reģistrēta saimnieciskā darbība. Uzņēmuma līgumu drīkst noslēgt arī ar personu, kura nav reģistrējusi saimniecisko darbību. Tādā gadījumā nodokļi būs jāietur izmaksas vietā un jāiemaksā valsts budžetā.

Likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1.panta 1.daļas 2.punkta d) apakšpunkts nosaka, ka persona ir uzskatāma par darba ņēmēju, ja ir noslēgts uzņēmuma līgums ar personu, kura nav reģistrējusies kā saimnieciskajā darbībā gūtā ienākuma nodokļa maksātāja. Lai ieturētu nodokļus, noslēdzot uzņēmuma līgumu ar fizisku personu, kurai nav reģistrēta saimnieciskā darbība, ziņas par darba ņēmējiem ir jāiesniedz Valsts ieņēmumu dienestam, vienlaicīgi norādot kodu 11 un 81. Šajā gadījumā pasūtītājam būs jāveic minimālās obligātās iemaksas par fizisku personu (darbu izpildītāju), ja šī persona nebūs nodarbināta citā darba vietā un izmaksa par darbu netiks veikta katru mēnesi vismaz minimālās algas apmērā.

Apslēptie riski

Ja raugās no darba devēja puses, tad izdevīgāks ir uzņēmuma līgums, jo var ietaupīt uz darba vietas ierīkošanu, darba instrumentiem un komunikāciju izdevumiem, kā arī nodokļiem. Savukārt personai pašai ir jāizvērtē, kurš līgums ir izdevīgāks konkrētajā situācijā. Abas puses izvērtē līguma veidu un nosacījumus un tikai pēc savstarpējas vienošanās nonāk pie abām pusēm vēlamā varianta.

Praksē ir gadījumi, kad nianse ir izvērtētas pavirši. Tiek noslēgts uzņēmuma līgums, kurā ir saskatāmas algota darba pazīmes, tas norāda, ka darba līgums aizstāts ar uzņēmuma līgumu. Ikkatram līgumam ir jāvērtē saturs, jo, nomainot tikai līguma nosaukumu, var rasties nepatīkšanas. Uzņēmuma līguma gadījumā svarīgi precīzi definēt līguma priekšmetu jeb veicamā darba aprakstu, atbildības apmēru un samaksas kārtību (vienā vai vairākos maksājumos), līguma izpildes kārtību, termiņus, darba kvalitātes kontroles un trūkumu novēršanas kārtību, pušu atbildību par līguma pārkāpumiem, kā arī līguma grozīšanas un izbeigšanas nosacījumus.

Ikkatram līgumam ir jāvērtē saturs, jo, nomainot tikai līguma nosaukumu, var rasties nepatīkšanas

Slēdzot uzņēmuma līgumu, jāizvērtē likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8.panta 2.²daļā uzskaitītās algota darba ņēmēja pazīmes, proti:

- personas ekonomiskā atkarība no uzņēmuma, kuram tā sniedz pakalpojumu. Ja tiek noslēgts uzņēmuma līgums, tad pakalpojuma sniedzējam vai darba izpildītājam jābūt pilnībā neatkarīgam;
- finansiāla riska neuzņemšanās gadījumā, ja darba izpildes vai zaudētu debitoru parādu dēļ netiek gūta peļņa;
- personas iekļaušanās uzņēmumā, kuram tā sniedz savus pakalpojumus. Iekļaušanās uzņēmumā šī likuma panta izpratnē ir darba un atpūtas vietas esamība, pienākums ievērot uzņēmuma iekšējās kārtības noteikumus un citas līdzīgas pazīmes;
- persona strādā citas personas vadībā un kontrolē, personai darbu izpildē nav iespējas piesaistīt savu personālu vai izmantot apakšuzņēmējus;
- persona 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.

Varbūt autorlīgums?

Par darbu var samaksāt arī uz autoratlīdzības līguma pamata, ja veicamais darbs atbilst Autortiesību likumā definētajam terminam "darbs". Autortiesību likuma 1.panta 1.daļas 2.punkts nosaka, ka darbs ir autora radošās darbības rezultāts literatūras, zinātnes vai mākslas jomā neatkarīgi no tā izpausmes veida, formas un vērtības. Autordarbam galvenā pazīme ir autora radošā darbība, kuras rezultātā tiek radīts konkrēts darbs. Autors ir fiziska persona.

Autortiesību likuma 4.pants nosaka darbus, kuri ir aizsargājami ar autortiesībām neatkarīgi no to izpausmes formas un veida, piemēram, grāmatas, brošūras, datorprogrammas, lekcijas, sprediķi, scenāriji, zīmējumi, dizaina darbi un citi. Lai noteiktu, vai konkrētajā gadījumā ir slēdzams autoratlīdzības līgums, ir jāizvērtē konkrētā pasūtījuma darba veids un saturs.

Attiecībā uz nodokļiem no autoratlīdzības līguma ienākuma 2024.gadā pastāv divi varianti:

- ja autors reģistrējas kā saimnieciskās darbības veicējs, tad tam ir tiesības atskaitīt Ministru kabineta noteikumu Nr.899 "Likuma "Par iedzīvotāju ienākuma nodokli" normu piemērošanas kārtība" 57.punktā noteiktos izdevumus 25% vai 50% apmērā. Nodokļus maksā autors;
- ja autors nav reģistrējies kā saimnieciskās darbības veicējs, tad nodokļa ieturēšanu un nomaksu veic autoratlīdzības izmaksātājs. Izmaksas vietā no aprēķinātās autoratlīdzības tiek ieturēts iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN) 25% apmērā. Tas tiek pārskaitīts valsts budžetā, kur 80% no nodokļa tiek novirzīti valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un 20% – IIN.

Pilnvarojuma līgums

Samaksai par darbu jāpiemin arī pilnvarojuma līgums, kas slēdzams ar uzņēmuma valdes locekli. Pilnvarojuma līgums var būt ar atlīdzību vai bez atlīdzības. Ja pilnvarojuma līgums ir noslēgts ar atlīdzību, tad no atlīdzības ir jāaprēķina visi algas nodokļi.