Lietas arhīva Nr. CA-0584-18/32
ECLI:LV:RAT:2018:0219.C30374817.4.S

SPRIEDUMS
Latvijas Republikas vārdā
Rīgā 2018.gada 19.februārī

Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija šādā sastāvā:
tiesas sēdes priekšsēdētāja tiesnese Inese Strelča
tiesnese Ligita Gavare
tiesnese Olita Blūmfelde
ar tiesas sēžu sekretāri Daci Indāni,
piedaloties prasītājas pārstāvei zvērinātai advokātei Radai Matjušinai,
atbildētājas pārstāvim zvērinātam advokātam Mārim Loginam,

atklātā tiesas sēdē Rīgā, Brīvības bulvārī 34, izskatīja civillietu /pers. E/ prasībā pret SIA „/Nosaukums A/" par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un kompensācijas par konkurences ierobežojuma piemērošanu piedziņu sakarā ar /pers. E/ apelācijas sūdzību par Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 25.septembra spriedumu.

Aprakstošā daļa

[1] 2016.gada 30.decembrī tiesā celta /pers. E/ (turpmāk arī prasītāja) prasība pret SIA „/Nosaukums A/" (turpmāk arī atbildētāja vai sabiedrība) par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un kompensācijas par konkurences ierobežojuma piemērošanu piedziņu. 2017.gada 9.augustā tiesā pieņemti prasības pieteikuma grozījumi. Prasītāja lūdz piedzīt no atbildētājas kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 6 507,26 EUR bruto, atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu 10 000 EUR bruto un visus tiesāšanas izdevumus.

[1.1] Prasības pieteikumā un tā grozījumos norādīts, ka 2011.gada 7.februārī starp atbildētāju un prasītāju tika noslēgts vadības līgums, saskaņā ar kuru prasītāja tika pieņemta darbā par vadītāju (līguma 1.1.punkts). 2011.gada 9.martā prasītāja tika reģistrēta komercreģistrā kā SIA „/Nosaukums A/" valdes locekle. 2011.gada 11.maijā prasītājas darba tiesiskās attiecības tika deklarētas Valsts ieņēmumu dienestā.

2016.gada 6.maijā starp pusēm tika izbeigtas darba tiesiskās attiecības. 2016.gada 5.maijā SIA „/Nosaukums A/" komercreģistrā veiktas izmaiņas, un prasītājas kā valdes locekles tiesības izbeigtas ar 2016.gada 5.maiju.

Prasītājai nav izmaksāta kompensācija par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu.

Saskaņā ar vadības līguma 2.8.punktu prasītājai ir tiesības uz četru nedēļu apmaksātu atvaļinājumu. Saskaņā ar vadības līguma 5.6.(c)punktu prasītājai ir tiesības uz 28 kalendāro dienu apmaksātu atvaļinājumu.

Saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas skaidrojumu, kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas Nr.92/85 paredzētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē, un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu (*sk. 2011.gada 19.janvāra Augstākas tiesas spriedumu lietā Nr.SKC-1/2011*).

Citē Darba likuma 149.panta piekto daļu un norāda, ka saskaņā ar atbildētājas aprēķiniem prasītāja nav izmantojusi visu atvaļinājumu, un atbildētāja aprēķināja prasītājas kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu bruto 6 507,26 EUR, tomēr to nav izmaksājusi.

2016.gada 22.jūnijā prasītāja rakstveidā atgādinājusi atbildētājai par neizmaksāto kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, tomēr atbildētāja prasītājai 6 507,26 EUR nav izmaksājusi, tādēļ tā ir piedzenama ar spriedumu.

[1.2] Prasītājai nav izmaksāta atlīdzība par konkurences ierobežojuma piemērošanu.

Saskaņā ar vadības līguma 6.punktu, vadības līguma darbības laikā darbuzņēmējs nedrīkst tikt iesaistīts, tiešā vai netiešā veidā, caur citu uzņēmumu vai, jebkurā citā veidā, darbībās, kas var konkurēt ar sabiedrību, tās filiālēm vai sabiedrības dalībniekiem, ieskaitot, bet ne tikai, šādās uzņēmējdarbības aktivitātēs: juridiskie pakalpojumi; grāmatvedības, uzskaites un audita pakalpojumi, kā arī nodokļu pakalpojumi. Konkurences ierobežojuma pienākumi ir spēkā Igaunijas, Latvijas un Lietuvas teritorijās. Konkurences ierobežojuma pienākumi, kas izklāstīti Līguma 6.punktā, paliek spēkā arī pēc šī Līguma pārtraukšanas un saglabājas 2 gadus pēc līguma pārtraukšanas.

Prasītāja ir ievērojusi minētos ierobežojumus un pārcēlusies uz dzīvi Lielbritānijā. Prasītāja Lielbritānijā ir reģistrējusies kā bezdarbniece un meklē tur darbu. Ievērojot to, ka prasītāja ir ievērojusi konkurences ierobežojumu, atbildētājai ir jāmaksā par to atbilstoša atlīdzība.

Prasītāja uzskata, ka atbilstoša atlīdzība ir nosakāma bruto 10 000 EUR, sodu piemērojot pēc analoģijas pēc vadības līguma 9.3.punkta, kas nosaka, ka neierobežojot nekādus citus šī līguma nosacījumus, sabiedrībai ir tiesības pieprasīt darbuzņēmējam maksāt līgumsodu par summu 10 000 EUR apmērā par katru reizi, kad darbuzņēmējs ir pārkāpis šī līguma 8. un 9.punkta noteikumus.

Prasība pamatota ar Civillikumu, Civilprocesa likumu un Darba likumu.

[2] 2017.gada 13.februārī tiesā saņemti atbildētājas paskaidrojumi, kuros atbildētāja prasību neatzīst. Paskaidro, ka pamatojoties uz sabiedrības dalībnieku sapulces 2011.gada 14.februāra lēmumu, ar kuru prasītāja tika ievēlēta par sabiedrības valdes locekli, laika posmā no 2011.gada 14.februāra līdz 2016.gada 5.maijam prasītāja ieņēma sabiedrības valdes locekļa amatu ar atsevišķām pārstāvības tiesībām. 2011.gada 7.februārī starp prasītāju un sabiedrību tika noslēgts uzņēmuma līgums Nr.07.02.2011., ar kuru prasītāja apņēmās sniegt sabiedrības vadības pakalpojumus saskaņā ar līguma noteikumiem (līguma 1.1.punkts). Saskaņā ar līgumu prasītāja uzņēmās sniegt pakalpojumus, sākot no 2011.gada 14.februāra (līguma 4.2.punkts), un līgums tika noslēgts uz laiku, kamēr prasītāja ieņem sabiedrības valdes locekļa amatu (līgums 4.1.punkts).

2016.gada 26.janvārī prasītāja informēja sabiedrību par to, ka tuvākajā laikā ģimenes apstākļu dēļ plāno pārcelties uz dzīvi Lielbritānijā, kā

rezultātā vēlas izbeigt konkrēto līgumu. Ievērojot minēto, 2016.gada 5.maijā tika izbeigtas starp atbildētāju un prasītāju pastāvējušās valdes locekļa tiesiskās attiecības.

Neraugoties uz minēto, 2016.gada 6.maijā prasītāja bija sagatavojusi maksājuma uzdevumu par summas 4 781,54 EUR pārskaitīšanu uz prasītājas norēķinu kontu, kā arī uzņēmuma iekšējā sistēmā ir ievadījusi datus par it kā uzkrātā atvaļinājuma kompensācijas summu 6 507,26 EUR apmērā. Ievērojot to, ka prasītājai nepastāv tiesisks pamats uz šādu maksājumu saņemšanu, atbildētāja nav veikusi šo summu pārskaitījumu prasītājai.

2016.gada 11.jūlijā atbildētāja saņēma prasītājas 2016.gada 22.jūnija pretenzijas vēstuli Valsts darba inspekcijai (turpmāk arī VDI) par it kā neizmaksātu neizmantotā atvaļinājuma kompensāciju un atlīdzības izmaksu par konkurences ierobežojuma piemērošanu. 2016.gada 25.jūlijā atbildētāja nosūtīja prasītājai un VDI atbildes vēstuli, izskaidrojot faktisko situāciju, kā arī sniedzot argumentus attiecībā uz prasītājas paustajiem apgalvojumiem. VDI 2016.gada 16.septembrī pieņēma lēmumu Nr.13L-1148-2016-32, kurā konstatēts, ka atbildētāja nav pārkāpusi Darba likuma normas attiecībā pret prasītāju.

Konkrētajā gadījumā prasītāja ir nepamatoti atsaukusies uz Darba likuma 149.panta piekto daļu kā tiesisku pamatu kompensācijas par neizmantotā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmaksai, jo starp atbildētāju un prasītāju pastāvējušās tiesiskās attiecības nebija darba tiesiskās attiecības, kā rezultātā Darba likuma normas attiecībā uz tām nav piemērojamas, proti, līguma 10.2.punktā puses ir vienojušās, ka Darba likuma normas nav piemērojamas ar līgumu nodibināto tiesisko attiecību ietvaros, kā arī - interpretējot un piemērojot līguma noteikumus. Arī VDI savā 2016.gada 16.septembra lēmumā ir konstatējusi, ka starp sabiedrību un prasītāju noslēgtais līgums nav darba līgums, bet gan cits civiltiesisks līgums.

Lai gan atbilstoši līguma 2.8. un 5.6.punktam prasītājai bija tiesības uz 4 kalendāro nedēļu jeb 28 dienu apmaksātu atvaļinājumu gadā, līgumā nav paredzēts pienākums izmaksāt prasītājai jebkādu kompensāciju par it kā neizmantotu atvaļinājumu. Līdz ar to, prasītājai nav prasījuma tiesību pret atbildētāju par neizmantotā ikgadējā atvaļinājuma kompensāciju, ne pamatojoties uz likumu, ne arī noslēgto līgumu. Arī Civillikums vai Komerclikums neparedz šādas kompensācijas izmaksas pienākumu.

Atbildētāja uzskata, ka prasītājai jebkurā gadījumā nepastāv prasījuma tiesības uz šādu kompensāciju par it kā neizmantotu atvaļinājumu. Judikatūrā ir nostiprināta atziņa, ka saskaņā ar Eiropas Savienības tiesas skaidrojumu, kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus [..], jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši Eiropas Padomes 1993.gada 19.oktobra Direktīvas Nr.92/85 paredzētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē, un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 19.janvāra spriedums lietā Nr. SKC-1/2011*). Tātad, lai atzītu prasītāju par darba ņēmēju, ir jākonstatē divu kritēriju esamība - prasītājas darbība tika veikta atbildētājas vadībā vai kontrolē un prasītāja par to saņem darba samaksu. Konkrētajā lietā prasītāja pildīja atbildētājas valdes locekļa pienākumus, kā arī patstāvīgi organizēja un nodrošināja savu saistību izpildi. Tāpat iepriekšminētā pieņēmuma gadījumā ir jāņem vērā apstāklis, ka prasītājai kā valdes loceklei sabiedrībā nebija funkcionāli augstākas amatpersonas, kas būtu uzskatāma par prasītājas tiešo vadītāju u.tml. Līdz ar to prasītāja pati bija atbildīga par atvaļinājuma piešķiršanu sev, kā rezultātā prasītāja attiecībā uz atvaļinājuma piešķiršanu atradās paškontrahēšanās situācijā. Proti, paškontrahēšanās gadījumā līdzējs vienā savā tiesiskajā statusā (kā darbinieks) nevar atsaukties uz tādu apstākļu nezināšanu, kurus viņš zināja vai kurus viņam vajadzēja zināt otrajā savā statusā (kā otra līdzēja pilnvarnieks) (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014.gada 23.septembra spriedums lietā Nr.SKC-2376/2014*). Prasītāja kā valdes locekle zināja par sev pienākošos atvaļinājumu, par kura piešķiršanu un izmantošanu viņa pati bija atbildīga.

Pat tajā gadījumā, ja prasītāja patiesi nebūtu izmantojusi visu sev pienākošos atvaļinājumu, prasība par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu būtu nepamatota, jo saskaņā ar pastāvošo judikatūru fiziskā persona, kura darījumā ar savu pilnvarotāju ir paškontrahējusies savās interesēs un par sliktu savam pilnvarotājam, nevar tikt uzskatīta par labticīgu trešo personu attiecībā pret savu pilnvarotāju konkrētā darījuma ietvaros un tādēļ nebauda likuma aizsardzību šajās tiesiskajās attiecībās ne kā trešā persona, ne arī kā darbinieks (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014.gada 23.septembra spriedums lietā Nr.SKC-2376/2014*).

Vērtējot valdes locekļa tiesības uz it kā pienākošos kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, jāņem vērā arī valdes locekļa tiesiskā statusa būtība. Proti, Augstākā tiesa ir atzinusi, ka komercsabiedrību izpildinstitūcijas valdes locekļa ieņemamais amats, kas ir vadošais amats uzņēmumā, kurš ir viņu darba devējs, nozīmē arī to, ka, neskarot viņam daudzējādā ziņā piešķirtos labvēlīgos nosacījumus, dažos gadījumos viņš, piemēram, no aizsardzības pret darba attiecību izbeigšanu viedokļa ir nelabvēlīgākā situācijā nekā „parastie" darba ņēmēji." (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2011.gada 19.janvāra spriedums lietā Nr.SKC-1/2011*). Ievērojot minēto, prasītājas prasījums par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu ir nepamatots arī gadījumā, ja tiktu atzīts, ka ar līgumu nodibinātās tiesiskās attiecības ir atzīstamas par darba tiesiskajām attiecībām.

Attiecībā uz prasījumu par atlīdzības piedziņu par konkurences ierobežojuma ievērošanu paskaidro, ka starp pusēm noslēgtais līgums nav uzskatāms par darba līgumu, kā rezultātā attiecībā uz starp pusēm pastāvējušajām tiesiskajām attiecībām Darba likuma noteikumi nav piemērojami. Atsaucas uz līguma 10.2.punktu.

Bez tam, Darba likuma 84.pants paredz konkrētus nosacījumus, pie kuriem konkurences ierobežojums ir atzīstams par spēkā esošu un saistošu pusēm. Viens no šādiem nosacījumiem ir darba devēja pienākums maksāt darbiniekam konkrētu atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu, par ko starp pusēm vienošanās nav panākta. Augstākās tiesas judikatūrā norādīts uz pielīgtas atlīdzības nepieciešamību konkurences ierobežojuma spēkā esamībai. Proti, tajā atzīts, ka „lai vienošanās būtu spēkā, Darba likuma 84.panta pirmā daļa izvirza trīs pamatprasības: [..] attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences likuma ievērošanu" (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008.gada 4.jūnija spriedums lietā Nr.SKC-377*). Šāda pati atziņa ir atrodama arī juridiskajā literatūrā. Ievērojot minēto, atbildētāja uzskata, ka jebkurā gadījumā līguma 6.1.un 6.2.punktā noteiktais konkurences ierobežojums nav spēkā esošs, jo nepastāv vienošanās par visām līguma obligātajām sastāvdaļām.

[3] Ar Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2017.gada 25.septembra spriedumu noraidīta pilnībā /pers. E/ prasība pret SIA „/Nosaukums A/" par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un kompensācijas par konkurences ierobežojuma piemērošanu piedziņu.

[3.1] Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka lietā nodibināts, ka 2011.gada 7.februārī starp prasītāju un atbildētāju tika noslēgts vadības līgums Nr./datums/, ar kura 1.1.punktu prasītāja apņēmās sniegt sabiedrības vadības pakalpojumus saskaņā ar līguma noteikumiem. Saskaņā ar līguma 4.2.punktu prasītāja uzņēmās sniegt pakalpojumus, sākot no 2011.gada 14.februāra, un saskaņā ar 4.1.punktu līgums tika noslēgts uz laiku, kamēr prasītāja ieņem sabiedrības valdes locekļa amatu.

Pirmās instances tiesa secinājusi, ka lietā nav strīds, ka, pamatojoties uz sabiedrības dalībnieku sapulces 2011.gada 14.februāra lēmumu, laika posmā no 2011.gada 14.februāra līdz 2016.gada 5.maijam prasītāja ieņēma SIA „/Nosaukums A/" valdes locekļa amatu ar tiesībām pārstāvēt sabiedrību atsevišķi.

2016.gada 6.maijā starp pusēm tika izbeigtas no vadības līguma izrietošās tiesiskās attiecības. 2016.gada 5.maijā SIA „/Nosaukums A/" komercreģistrā veiktas izmaiņas, un prasītājas kā valdes locekles tiesības izbeigtas ar 2016.gada 5.maiju.

Prasītāja pieteikusi prasījumu piedzīt no atbildētājas par labu prasītajai kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 6 507,26 EUR bruto.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka saskaņā ar vadības līguma 2.8.punktu, darbuzņēmējam pienākas četru nedēļu apmaksāts ikgadējais atvaļinājums. Savukārt, 5.6.c.punktā noteikts, ka sabiedrība nodrošina darbuzņēmēju ar bonusu – pilnībā apmaksātas 28 kalendārās atvaļinājuma dienas.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Darba likuma 149.panta pirmo daļu, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Savukārt, minētā panta piektā daļa noteic, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

No minētajām Darba likuma normām pirmās instances tiesas ieskatā nepārprotami izriet, ka tiesības uz atvaļinājuma kompensāciju ir tikai darbiniekiem, ar kuriem ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata.

Pirmās instances tiesas ieskatā lietā nav strīds, ka vadības līguma 10.2.punktā puses vienojušās, ka Latvijas darba likumdošanas noteikumi neattiecas uz šīm līgumattiecībām.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz Civillikuma 1587.pantu, ka tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otrai zaudējumus.

Ievērojot pušu starpā noslēgto līgumu un tā 10.2.punktu pirmās instances tiesa atzinusi, ka nav pamatota atsauce uz Eiropas Savienības tiesas skaidrojumu, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas Nr.92/85 paredzētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē, un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu.

Pirmās instances tiesa secinājusi, ka minētais prasījums pieteikts tikai ar mērķi saņemt kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu, ko paredz vienīgi Darba likums.

Pušu starpā nodibinātās tiesiskās attiecības, kas izriet no vadības līguma, pirmās instances tiesas ieskatā ir apspriežamas pēc Civillikuma noteikumiem, jo starp tām nepastāv uz darba līguma pamata nodibinātas darba tiesiskās attiecības, kas darbiniekam piešķir neapšaubāmas tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, kā arī tiesības saņemt kompensāciju par neizmatoto atvaļinājumu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka valdes locekļu attiecības ar sabiedrību neregulē Darba likums, bet speciālais likums – Komerclikums, kas neparedz valdes locekļiem izmaksāt apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu un kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka vadības līgumā nav paredzēts atbildētājas pienākums izmaksāt prasītājai jebkādu kompensāciju par it kā neizmantotu atvaļinājumu.

Turklāt, pirmās instances tiesa pievienojusies atbildētājas argumentam, ka prasītāja pati bija atbildīga par atvaļinājuma piešķiršanu sev, kā rezultātā prasītāja attiecībā uz atvaļinājuma piešķiršanu atradās paškontrahēšanās situācijā. Proti, paškontrahēšanās gadījumā līdzējs vienā savā tiesiskajā statusā (kā darbinieks) nevar atsaukties uz tādu apstākļu nezināšanu, kurus viņš zināja vai kurus viņam vajadzēja zināt otrajā savā statusā (kā otra līdzēja pilnvarnieks) (*LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2014.gada 23.septembra spriedums lietā Nr.SKC-2376/2014*).

Ievērojot minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasība daļā par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu piedziņu noraidāma kā nepamatota.

[3.2] Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka prasītāja pieteikusi prasījumu piedzīt no atbildētājas par labu prasītajai atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu 10 000 EUR bruto.

Pirmās instances tiesa atsaukusies uz vadības līguma 6.1.un 6.2.punktu, kas paredz, ka vadības līguma darbības laikā darbuzņēmējs nedrīkst tikt iesaistīts tiešā vai netiešā veidā, caur citu uzņēmumu vai, jebkurā citā veidā, darbībās, kas var konkurēt ar sabiedrību, tās filiālēm vai sabiedrības dalībniekiem, ieskaitot, bet ne tikai, šādās uzņēmējdarbības aktivitātēs: juridiskie pakalpojumi; grāmatvedības, uzskaites un audita pakalpojumi, kā arī nodokļu pakalpojumi. Konkurences ierobežojuma pienākumi ir spēkā Igaunijas, Latvijas un Lietuvas teritorijās. Konkurences ierobežojuma pienākumi, kas izklāstīti šī līguma 6.punktā, paliek spēkā arī pēc šī līguma pārtraukšanas un saglabājas 2 gadus pēc līguma pārtraukšanas.

Pirmās instances tiesa konstatējusi, ka prasītāja motivē prasījumu, norādot, ka atbilstoša atlīdzība ir nosakāma bruto 10 000 EUR, sodu piemērojot pēc analoģijas pēc vadības līguma 9.3.punkta, kas nosaka, ka neierobežojot nekādus citus šī līguma nosacījumus, sabiedrībai ir tiesības pieprasīt Darbuzņēmējam maksāt līgumsodu par summu 10 000 EUR apmērā par katru reizi, kad Darbuzņēmējs ir pārkāpis šī līguma 8. un 9.punkta noteikumus.

Pirmās instances tiesa atzinusi, ka pušu starpā ar vadības līgumu nodibinātas līgumiskas attiecības un noslēgtais līgums neparedz nekādu atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu. Bez tam, šajā gadījumā tiesa nav konstatējusi pamatu piemērot analoģiju, nosakot labvēlīgākus līguma nosacījumus kādam no līdzējiem.

Ievērojot minēto, pirmās instances tiesa atzinusi, ka prasība daļā par atlīdzības par konkurences ierobežojuma piedziņu noraidāma kā nepamatota.

[4] Prasītāja/pers. E/ iesniegusi apelācijas sūdzību par pirmās instances tiesas spriedumu, kurā norādīts, ka spriedumu pārsūdz pilnībā.

[4.1] Apelācijas sūdzībā norādīts, ka sprieduma motīvu daļā ir atsauce uz līguma 1.1.punktu, kurā teikts, ka prasītāja apņemas sniegt vadības pakalpojumus, bet tiesa nav ņēmusi vērā turpmāk norādītos faktus.

[4.1.1] Līgumā 1.1.punktā ir noteikts, ka nevis sniegt tikai vadības pakalpojumus, bet nodrošināt vadības pakalpojumus uzņēmumam pamatojoties uz noteikumiem, kas ir aprakstīti zemāk.

[4.1.2] Prasītāja bija nevis uzņēmuma vadītāja, bet sertificēta nodokļu konsultante un grāmatvede, Latvijas nodokļu asociācijas un Confédération Fiscale Européenne biedre, kas ļāva uzņēmumam Latvijā nodrošināt tās pamatdarbību, t.i., sniegt grāmatvedības pakalpojumus un nodokļu konsultācijas, bet viņas tieša vadītāja Latvijā bija /pers. P/ - uzņēmuma valdes locekle un lielākā uzņēmuma kapitāldaļu turētāja, kura ikdienā prasītājai deva darba instrukcijas, rīkojumus un norādījumus mutiski un rakstiski.

[4.1.3] Līguma 2.1.punktā ir teikts, ka sabiedrība nosaka prasītājas darba pienākumus ar mutiskiem un rakstiskiem rīkojumiem, tāpēc pēc savas būtības prasītājas pienākumiem bija nevis vadības, bet tieši organizatorisks (*management*) raksturs, un, lai varētu veikt savus darba pienākumus un nodrošināt uzņēmuma ikdienas darbību Latvijā (parakstīt līgumus ar sadarbības partneriem un klientiem, veikt ikdienā bankas maksājumus paša uzņēmuma un klientu vārdā, pārstāvēt uzņēmumu tiesās un valsts iestādes, pārstāvēt klientus Valsts ieņēmumu dienestā utt.) prasītājai tika piešķirtas paraksta tiesības un valdes locekļa amats, jo citu paraksttiesīgo personu Latvijā 5 gadu laikā vispār nebija un neviens cits valdes loceklis nav nevienu reizi atbraucis uz Latviju un nevienam citam nebija arī elektroniskā paraksta Latvijā.

[4.1.4] Kamēr prasītāja strādāja sabiedrībā viņa nav piedalījusies nevienā vadības sapulcē (pat nav pieaicināta), nav izdevusi nevienu vadības rīkojumu un nav pieņēmusi nevienu vadības lēmumu. Kā tiešais prasītājas darba pienākumu pierādījums ir arī līguma 6.1.punkts, kurā minēts konkurences ierobežojums, kas tieši norāda uz prasītājas darba pienākumu būtību - grāmatvedības un juridiskie pakalpojumi un nodokļu konsultācijas.

[4.1.5] Darbs uzņēmumā bija prasītājas vienīgā pilna darba laika darba vieta 5 gadus, un pēc prasītājas aiziešanas uzņēmums nebija spējīgs atrast citu līdzīga līmeņa nodokļu un grāmatvedības speciālistu Latvijā, kas varētu nodrošināt uzņēmuma pamatdarbību un uzņēmums bija spiests apturēt savu pamatdarbību un bija izslēgts no PVN maksātāju reģistrā, kā arī uzņēmuma mājas lapa vairs neeksistē. Tādējādi, spriedumā vispār netiek ņemta vērā līguma būtība un reālie fakti. Pievienota atsauce un prasītājas profesionālo profilu - Linkedln: https://lv.linkedin.com/in/karina-jildize-844807114 - no kura

izriet, ka prasītājai ir profesionālā pieredze nevis uzņēmuma vadīšanā, bet finansēs, nodokļos un grāmatvedībā.

[4.2] ES tiesībās darba ņēmēja jēdziens ir interpretējams autonomi. Proti, nav nozīmes tam, ko ar šādu jēdzienu savās nacionālajās tiesībās saprot dalībvalstis (*EST 1982.gada 23.marta spriedums lietā 53/81 Levin, 11.punkts*). ES tiesību izpratnē darba ņēmējs ir persona, kura: 1) darbojas saskaņā ar citas personas norādījumiem, 2) zināmu laiku sniedz šai personai pakalpojumus ar ekonomisku vērtību un 3) saņem atlīdzību par šiem pakalpojumiem (*EST 1986.gada 3.jūlija spriedums lietā 66/85 Lawrie-Blum, 17.punkts). (Eiropas Savienības tiesības. II daļa. Materiālās tiesības. Schewe C. (K.Ševes) zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 243.lpp.*).

[4.3] Sprieduma motīvu daļā norādīts, ka pušu starpā ir nodibinātas tiesiskās attiecības, ko regulē Civillikums. Šajā apgalvojumā tiesa vispār nav ņēmusi vērā faktu, ka līgums pēc savas būtības ir pilnvērtīgs darba līgums, jo tas satur visas darba līguma pazīmes atbilstoši Darba likuma 40.pantam, kā arī tiesa neņēma vērā Darba likuma 6.pantu, kurā teikts, ka nav spēkā darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem, pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli, kā arī Darba likuma 39.pantu, kurā teikts, ka darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, kā arī Konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir pieļaujams tikai atbilstoši Darba likuma 84.pantam (nevis Komerclikumam vai Civillikumam), kas arī liecina par darba tiesisko attiecību esamību. Tiesa nav ņēmusi vērā faktu, ka darba tiesiskās attiecības ir spēkā arī gadījumā, ja nav ievērota tā rakstveida forma (Darba likuma 41.pants). Šai nolūkā darbinieks var izmantot jebkurus pierādījumus, kas attiecas uz darba tiesisko attiecību pastāvēšanu un šo attiecību saturu. Ja darbinieks un darba devējs vai vismaz viena no pusēm ir uzsākusi veikt nolīgtos pienākumus, rakstveida formai neatbilstošam darba līgumam ir tādas pašas tiesiskās sekas kā rakstveidā izteiktam darba līgumam. Tādējādi, spriedumā vispār netiek ņemta vērā līguma būtība un reālie fakti.

[4.4] Sprieduma motīvu daļā norādīts, ka prasītāja pati bija atbildīga par atvaļinājumu piešķiršanu sev, kas arī neatbilst patiesībai, jo līguma 2.9.punktā ir noteikts, ka prasītājai ir jāinformē par savu vēlamo atvaļinājuma grafiku vismaz trīs mēnešus iepriekš un prasītāja tam sekoja un faktiski izmantot atvaļinājumu viņai bija iespējams tad, kad tika saņemts akcepts no uzņēmuma vadības, un tieši uzņēmuma vadības dēļ prasītājai nebija iespējas izmantot atvaļinājumu pilnībā. No ētiskā viedokļa /pers. P/ darbības var raksturot kā neslavas celšanu pret prasītāju, jo viņa apzināti izplata nepatiesu, personu nomelnojošu informāciju publiski, lai īstenotu tikai vienu mērķi - nemaksāt prasītājai Darba likumā noteikto atlīdzību par daļēji neizmantotām atvaļinājuma dienām, kuras ir uzkrājušās objektīvo iemeslu dēļ - attīstot piecu gadu garumā uzņēmumu prasītājai nebija iespējas pilnībā izmantot atvaļinājumu, jo šajā gadījumā būtu nelabvēlīgi ietekmēta uzņēmuma attīstība un parastā darba gaita uzņēmumā, kā arī prasītājai visus šos gadus nebija neviena, kurš varēja viņu aizvietot ikdienā (kaut daļēji) un veikt viņas darbu un pienākumus. Piemēram, pat atrodoties atvaļinājumā, bija spiesta atvēlēt pāris stundas dienā, lai varētu veikt ikdienas maksājumus bankā vairākiem klientu uzņēmumiem, kā arī komunicēt un konsultēt uzņēmuma klientus svarīgos vai steidzīgos jautājumos attālināti. Arī darbs bez iespējas atpūsties pilnvērtīgi atvaļinājumā bija pamats lēmumam aiziet no darba.

Latvijas Republikas Satversmes 107.pants noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

[4.5] Vērš uzmanību, ka tiesa nav ņēmusi vērā tiesu praksi.

[4.6] Tā kā tiesa nepamatoti neatzina starp prasītāju un atbildētāju darba tiesiskās attiecības, tad tiesa nepareizi vērtēja arī konkurences ierobežojuma noteikumus, kā arī tiesa nav vērtējusi, ka prasītājai tika radīti reāli zaudējumi dēļ tā, ka nebija tiesīga strādāt Baltijas valstīs, kā rezultātā ir ilgstoši palikusi bez darba un neguva ienākumus (zaudējumi).

Ievērojot minēto, prasītāja konstatē, ka tiesas spriedumā netiek ņemta vērā darba attiecību līguma būtība un reālie fakti un viņai nodarīti zaudējumi, tādējādi lūdz tiesu atzīt „vadības līgumu" par pilnvērtīgu darba līgumu atbilstoši pēc būtības Darba likumam ar darba pienākumiem, kas pēc pazīmēm neatbilst „vadības pakalpojumiem" ne pēc Komerclikuma definīcijas, ne pēc būtības, bet tam piemīt tikai organizatorisks raksturs; lūdz izskatīt lietu pēc būtības un prasību apmierināt pilnībā.

[5] Tiesas sēdē prasītājas pārstāve prasību un apelācijas sūdzību uzturēja, pamatojoties uz prasības pieteikumā un tās grozījumos, kā arī apelācijas sūdzībā norādītajiem argumentiem un papildus paskaidroja, ka Darba likuma 6.pants noteic, ka nav spēkā noteikumi, kas ir pretrunā ar darba līgumu. No darba līguma par prasītājas nodarbinātības apstākļiem redzams, ka faktiski tika nodarbināta kā darbiniece nevis valdes locekle. Bija doti konkrēti uzdevumi -strādāja par grāmatvedi. No paša līguma satura izriet, ka tas ir darba līgums. Nav jāskatās tikai uz nosaukumu, jāskatās uz saturu. Visi līguma noteikumi paredzēti tādi, ka noteikta darba alga, pienākumi, tiesības uz atvaļinājumu, konkurences ierobežojums, ko saskaņā ar Darba likumu paredz tikai darbiniekiem. Noteikts, ka darbinieks pilda uzdevumus saskaņā ar noteikumiem, ko sniedz darba devējs. Atbildētāja nav pierādījusi pretējo, ka prasītāja pildījusi tikai valdes locekļa pienākumus. Funkcionāli augstāka amatpersona bija /pers. P/, kas bija valdes locekle un kapitāldaļu turētāja. Prasītāja bija galvenā grāmatvede. Parakstīja visus dokumentus, jo bija arī paraksta tiesības un bija iecelta par valdes locekli. Šis uzņēmums nepiederēja prasītājai, viņa pildīja tikai grāmatvedes funkciju, nav piedalījusies nevienā valdes sēdē, nevienā dalībnieku sapulcē, Komerclikuma izpratnē vadībā nav piedalījusies. Neapstrīd, ka par 2015.gadu parakstījusi vadības ziņojumu. 2012.gadā prasītājai atvaļinājums tika akceptēts, bet nākamajos vairs netika akceptēts.

Atbildētājas pārstāvis tiesas sēdē prasību un apelācijas sūdzību neatzina, paskaidroja, ka atbildētājas pozīcija pilnībā izklāstīta gan rakstveida paskaidrojumos, gan mutvārdu paskaidrojumos pirmās instances tiesā, ko nav lietderīgi atkārtot. Vienīgais līgums, kas noslēgts ar prasītāju ir šis vadības pakalpojumu līgums, kurš regulēja tiesiskās attiecības kamēr prasītāja ieņēma valdes locekļa amatu. Līgums noslēgts uz valdes locekļa amata pienākumu pildīšanas laiku un saskaņā ar dalībnieku lēmumu un pamatojoties uz šo līgumu prasītāja reģistrēta publiskajā reģistrā kā viena no valdes locekļiem. Neviena cita augstāk stāvoša persona nebija uzņēmumā. Uzņēmumu vadīja prasītāja, jo pārējie valdes locekļi atradās Igaunijā. Uzņēmuma pamatdarbības veids ir grāmatvedības pakalpojumu sniegšana. Prasītāja organizēja un vadīja uzņēmuma darbību.

Motīvu daļa

Civillietu tiesas kolēģija, uzklausījusi lietas dalībnieku tiesas sēdē sniegtos paskaidrojumus, izvērtējusi prasības un apelācijas sūdzības motīvus un pārbaudījusi visus pierādījumus, atzīst, ka prasība, tāpat arī apelācijas sūdzība ir daļēji pamatota un prasība apmierināma daļēji.

[6] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 426.panta pirmo daļu, 430.panta trešo daļu apelācijas instances tiesa izskata lietu pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību tādā apjomā, kā lūgts šajā sūdzībā, un nepārbauda pirmās instances tiesas konstatētos faktus, ja tie nav apstrīdēti apelācijas sūdzībā.

Lietā konstatējams, ka prasītāja iesniegtajā apelācijas sūdzībā pārsūdz pirmās instances tiesas spriedumu pilnā apmērā, tādējādi lieta izskatāma pēc būtības sakarā ar apelācijas sūdzību pilnas celtās prasības apjomā.

[7] Lietā nodibināts, ka 2011.gada 7.februārī starp prasītāju /pers. E/ un SIA „/Nosaukums A/" tika noslēgts vadības līgums Nr./datums/, ar kura

1.1.punktu prasītāja apņēmās sniegt sabiedrības vadības pakalpojumus saskaņā ar līguma noteikumiem. Saskaņā ar līguma 4.2.punktu prasītāja uzņēmās sniegt pakalpojumus, sākot no 2011.gada 14.februāra, un saskaņā ar 4.1.punktu līgums tika noslēgts uz laiku, kamēr prasītāja ieņem sabiedrības valdes locekļa amatu (lietas 7.-14.lapa).

Lietā nav strīds, ka, pamatojoties uz sabiedrības dalībnieku sapulces 2011.gada 14.februāra lēmumu, laika posmā no 2011.gada 14.februāra līdz 2016.gada 5.maijam prasītāja ieņēma SIA „/Nosaukums A/" valdes locekļa amatu ar tiesībām pārstāvēt sabiedrību atsevišķi (lietas 18.-19.lapa).

2016.gada 6.maijā starp pusēm tika izbeigtas no vadības līguma izrietošās tiesiskās attiecības. 2016.gada 5.maijā SIA „/Nosaukums A/" komercreģistrā veiktas izmaiņas, un prasītājas kā valdes locekles tiesības izbeigtas ar 2016.gada 5.maiju (lietas 18.-19.lapa).

Prasītāja pieteikusi prasījumu piedzīt no atbildētāja par labu prasītajai kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 6 507,26 EUR bruto.

Saskaņā ar vadības līguma 2.8.punktu, darbuzņēmējam pienākas četru nedēļu apmaksāts ikgadējais atvaļinājums. Savukārt, 5.6.c.punktā noteikts, ka sabiedrība nodrošina darbuzņēmēju ar bonusu – pilnībā apmaksātas 28 kalendārās atvaļinājuma dienas.

Prasītāja atsaukusies uz Darba likuma 149.panta piekto daļu un uz Eiropas Savienības tiesas skaidrojumu, ka kapitālsabiedrības valdes loceklis, kurš tai sniedz pakalpojumus un ir tās neatņemama sastāvdaļa, jāuzskata par darba ņēmēju atbilstoši Eiropas Padomes 1992.gada 19.oktobra Direktīvas Nr.92/85 paredzētajiem mērķiem, ja viņa darbība noteiktu laiku tiek veikta citas šīs sabiedrības struktūras vadībā vai kontrolē, un ja kā atlīdzību par šo darbību viņš saņem darba samaksu (*2011.gada 19.janvāra Augstākas tiesas spriedumu lietā Nr. SKC-1/2011*).

Saskaņā ar Darba likuma 149.panta pirmo daļu, ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Savukārt, minētā panta piektā daļā noteic, ka ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

No minētajām Darba likuma normām izriet, ka tiesības uz atvaļinājuma kompensāciju ir tikai darbiniekiem, ar kuriem ir nodibinātas darba tiesiskās attiecības uz darba līguma pamata.

Attiecībā uz līgumiskām attiecībām, kas veidojas starp valdes locekli un komercsabiedrību, Senāts ir atzinis, ka apelācijas instances tiesa ir nepareizi iztulkojusi Darba likuma 44.panta trešo daļu. Minētā norma vispārīgā veidā nosaka, ka ar kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekli slēdzams darba līgums. Vispārīgajiem noteikumiem seko atruna, ka izpildinstitūciju locekļi var būt nodarbināti, pamatojoties uz citu civiltiesisku līgumu. Tāpēc šaubu gadījumā vispirms jāpārbauda, vai strīda dalībnieki nav īstenojuši vispārējo noteikumu, proti, noslēguši darba līgumu. Šāds vispārinājums uztverams kā prezumpcija, kuras atspēkošanai vajadzīgi skaidri izteikti fakti, kas liecina par pretējo (sk. AT Senāta lietu SKC- 437/2008 9.p).

Līdz ar to ir prezumējams, ka starp valdes locekli un kapitālsabiedrību pastāv darba tiesiskās attiecības, ja vien netiek pierādīts, ka ir noslēgts cits civiltiesisks līgums.

Senāts tāpat ir norādījis, ka, *nodarbinot valdes locekli kapitālsabiedrībā, pamatojoties nevis uz darba līgumu, bet gan pilnvarojuma, uzņēmuma vai vēl kāda cita veida civiltiesisku līgumu, atvaļinājuma tiesību aspektā ir nepieciešamība sīkāk izvērtēt veicamā darba raksturu, regularitāti un apjomu. Latvijas likumos jautājums par kapitālsabiedrības valdes locekļu tiesībām uz atvaļinājumu un citām sociālajām garantijām nav pietiekami noregulēts un arī nepakļaujas vienveidīgam regulējumam visiem gadījumiem. Tāpēc tiesām sava argumentācija jāveido, balstoties uz Satversmē un Eiropas cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā nostiprinātajām tiesībām ne tikai uz darbu, bet arī uz atpūtu. Tas nozīmē, ka bez jautājuma par attiecību izbeigšanu ne mazāk svarīgi ir arī citi šādu attiecību aspekti, jo īpaši darba un atpūtas laika jautājumi. Ja tiek noslēgts darba līgums, piemērojami Darba likuma noteikumi, ievērojot attiecīgās personu kategorijas darbības specifiku. Ja tiek slēgts cits civiltiesisks līgums, šis darba un atpūtas jautājums nevar tikt uzskatīts par nepastāvošu. Tā kā tiešā veidā šis jautājums likumdošanas ceļā nav noregulēts, tas ir viens no jautājumiem, kurš veidojams turpmākas tiesu prakses ceļā (sk. Latvijas Republikas Augstākā Tiesa. Tiesu prakse lietā par individuālajiem darba strīdiem 2019/2011. 31.-32.lapa*).

Atbildētāja nav apstrīdējusi prasītājas paskaidrojumus, ka viņa bijusi sertificēta nodokļu konsultante un grāmatvede, Latvijas nodokļu asociācijas un Confédération Fiscale Européenne biedre, kas ļāva uzņēmumam Latvijā nodrošināt tā pamatdarbību, t.i., sniegt grāmatvedības pakalpojumus un nodokļu konsultācijas.

Nav arī pamata apšaubīt prasītājas paskaidrojumus, ka viņas tiešā vadītāja Latvijā bija /pers. P/ (Martsik) - uzņēmuma valdes locekle un lielākā uzņēmuma kapitāldaļu turētāja, kura ikdienā deva darba instrukcijas, rīkojumus un norādījumus mutiski un rakstiski, tā kā no Lursoft izziņas redzams, ka /pers. U/ ir SIA „/Nosaukums A/" valdes loceklis ar tiesībām pārstāvēt atsevišķi no 2011.gada 27.novembra, kā arī vadības līgumā Nr.07.02.2011 2.1.punktā ir teikts, ka sabiedrība nosaka prasītājas darba pienākumus ar mutiskiem un rakstiskiem rīkojumiem.

Atbildētāja nav arī apstrīdējusi prasītājas paskaidrojumus, ka pēc savas būtības prasītājas pienākumiem bija nevis vadības, bet tieši organizatorisks (*management*) raksturs, un, lai varētu veikt savus darba pienākumus un nodrošināt uzņēmuma ikdienas darbību Latvijā (parakstīt līgumus ar sadarbības partneriem un klientiem, veikt ikdienā bankas maksājumus pašā uzņēmuma un klientu vārdā, pārstāvēt uzņēmumu tiesās un valsts iestādēs, pārstāvēt klientus Valsts ieņēmumu dienestā utt.) tika piešķirtas paraksta tiesības un valdes locekļa amats, jo citu paraksttiesīgo personu Latvijā 5 gadu laikā nebija un neviens cits valdes loceklis nav nevienu reizi atbraucis uz Latviju un nevienam citam nebija arī elektroniskā paraksta Latvijā.

Lietā nav strīda, ka laikā kad prasītāja strādāja uzņēmumā, prasītāja nav piedalījusies nevienā vadības sapulcē, pat nav pieaicināta, nav izdevusi nevienu vadības rīkojumu un nav pieņēmusi nevienu vadības lēmumu. Kā tiešais prasītājas darba pienākumu pierādījums ir arī līguma 6.1.punkts, kurā minēts konkurences ierobežojums, kas tieši norāda uz prasītājas darba pienākumu būtību - grāmatvedības un juridiskie pakalpojumi un nodokļu konsultācijas.

Tāpat lietā nav strīda, ka darbs uzņēmumā bija prasītājas vienīgā pilna darba laika darba vieta 5 gadus, un pēc viņas aiziešanas uzņēmums nebija spējīgs atrast citu līdzīga līmeņa nodokļu un grāmatvedības speciālistu Latvijā, kas varētu nodrošināt uzņēmuma pamatdarbību un uzņēmums bija spiests apturēt savu pamatdarbību un bija izslēgts no PVN maksātāju reģistra, kā arī uzņēmuma mājas lapa vairs neeksistē.

ES tiesībās darba ņēmēja jēdziens ir interpretējams autonomi, proti, nav nozīmes tam, ko ar šādu jēdzienu savās nacionālajās tiesības saprot dalībvalstis (*EST 1982.gada 23.marta spriedums lietā 53/81 Levin, 11.punkts*). ES tiesību izpratnē darba ņēmējs ir persona, kura: 1) darbojas saskaņā ar citas personas norādījumiem, 2) zināmu laiku sniedz šai personai pakalpojumus ar ekonomisku vērtību un 3) saņem atlīdzību par šiem pakalpojumiem (*EST 1986.gada 3.jūlija spriedums lietā 66/85 Lawrie-Blum, 17.punkts). (Eiropas Savienības tiesības. II daļa. Materiālās tiesības. Schewe C. (K.Ševes) zinātniskajā redakcijā. Rīga: Tiesu namu aģentūra, 2016, 243.lpp.*).

Izvērtējot vadības līgumu, Civillietu tiesas kolēģija konstatē, ka pēc savas būtības tas ir darba līgums, jo satur visas darba līguma pazīmes atbilstoši Darba likuma 40.pantam darba tiesisko attiecību sākuma datumu saskaņā ar līguma 4.2.punktu 2011.gada 14.februāris; darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku); darba vietu, saskaņā ar līguma 3.1.punktu parasti veic savus pienākumus sabiedrības birojā, kurš atrodas Rīgā, Latvijā, saskaņā ar 3.2.punktu atkarībā no darba (uzdevuma) veida, var tikt noteikts veikt savus pienākumus citur Latvijā vai doties īstermiņa komandējumos ārpus Latvijas; vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu; pārbaudes termiņa ilgumu saskaņā ar 4.3.punktu trīs mēneši, lai Sabiedrība varētu pārbaudīt, vai ir piemērots, lai veiktu nolīgto darba laiku; darba samaksas apmēru un izmaksas laiku saskaņā ar 5.1.punktu bruto

ikmēneša atlīdzība 2 000 EUR apmērā pēc pārbaudes laika beigām; nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, saskaņā ar līguma 2.6.punktu jānodrošina savi pakalpojumi Sabiedrībai jebkurā sabiedrības noteiktā laikā, ieskaitot, ja nepieciešams Sabiedrības darbības nodrošināšanai, svētku dienās, nedēļas nogalēs un, ja kopējais darba laiks pārsniedz 40 stundas nedēļā un/vai 8 darba stundas katru dienu darba dienas laikā, Sabiedrība kopumā nosaka normālu piecu dienu darba nedēļu no pirmdienas līdz piektdienai; ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, saskaņā ar 2.8.punktu noteikts, ka pienākas četru nedēļu apmaksāts ikgadējs atvaļinājums, sabiedrība un darbuzņēmējs piekrīt, ka atvaļinājums var tikt piešķirts daļās, saskaņā ar 2.9.punktu darbuzņēmējam ir jāinformē par savu vēlamo atvaļinājuma grafiku vismaz trīs mēnešus iepriekš; darba līguma uzteikuma termiņu, saskaņā ar līguma 2.10.punktu darbuzņēmējs apņemas informēt sabiedrību par savu vēlmi pārtraukt šo līgumu 2 mēnešus iepriekš; darba kārtības noteikumus, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām saskaņā ar 1.1.punktu.

Izvērtējot līguma 10.2.punktu, kurā noteikts, ka puses ar šo skaidri piekrīt, ka Latvijas darba likumdošanas noteikumi neattiecas uz šīm līgumattiecībām, kā šeit noteikts, Civillietu tiesas kolēģija ņem vērā Darba likuma 6.pantu, kurā teikts, ka nav spēkā darba līguma un darba devēja rīkojumu noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem, pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli.

Arī konkurences ierobežojums pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir pieļaujams tikai atbilstoši Darba likuma 84.pantam (nevis Komerclikumam vai Civillikumam), kas arī liecina par darba tiesisko attiecību esamību.

Nav arī pamatoti atbildētāja iebildumi, ka prasītāja attiecībā uz atvaļinājuma piešķiršanu atradās paškontrahēšanās situācijā, tā kā līguma 2.9.punktā ir noteikts, ka viņas pienākumos bija tikai informēt uzņēmuma vadību par vēlamo atvaļinājumu grafiku, kam sekoja un faktiski izmantot atvaļinājumu bija iespējams tad, kad tika saņemts akcepts no uzņēmuma vadības, un tieši uzņēmuma vadības dēļ nebija iespējas izmantot atvaļinājumu pilnībā.

Latvijas Republikas Satversmes 107.pants paredz, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kas nav mazāka par valsts noteikto minimumu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu. Jēdziens „darbinieks" Latvijas tiesību sistēmā lietots ne vien Darba likuma izpratnē, bet arī plašākā nozīmē. Tas visupirms secināms no Satversmes, kuras 107.pants noteic, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības saņemt veiktajam darbam atbilstošu samaksu, kā arī tiesības uz iknedēļas brīvdienām un ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu.

Satversmes 107.pantā minētais jēdziens „darbinieks" attiecas ne vien uz darbiniekiem, kas nodarbināti uz Darba likumā regulētā darba līguma pamata, bet arī uz citām nodarbinātības attiecībās esošām personām (*sk.: Stučka A., Badovskis M. Satversmes 107. panta komentārs. Latvijas Republikas Satversmes komentāri. VIII nodala. Cilvēka pamattiesības. Autoru kolektīvs prof. R. Baloža zinātniskā vadībā. Rīga: Latvijas Vēstnesis, 2011, 505. lpp.*).

Civillietu tiesas kolēģija papildus ņem vērā sekojošu tiesu praksi:

Jēdzienu „darbinieks" var attiecināt arī uz tādiem amatiem un profesijām, kurās nodarbinātības tiesiskās attiecības netiek dibinātas ar darba līgumu, bet balstās uz cita tiesiska pamata. (*Satversmes tiesas 2013.gada 7.novembra sprieduma lietā Nr.2012-24-03 16.1.punkts*).

Atvaļinājuma tiesību aspektā ir nepieciešamība sīkāk izvērtēt veicamā darba raksturu, regularitāti un apjomu. Latvijas likumos jautājums par kapitālsabiedrības valdes priekšsēdētāja tiesībām uz atvaļinājumu un citām sociālajām garantijām nav pietiekami noregulēts un arī nepakļaujas vienveidīgam regulējumam visiem gadījumiem. Tāpēc tiesām sava argumentācija jāveido, balstoties uz Satversmē un Eiropas cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā nostiprinātajām tiesībām ne tikai uz darbu, bet arī uz atpūtu (*Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2008. gada 26.novembra spriedums lietā Nr.SKC-437/2008*).

Ja tiek noslēgts darba līgums, piemērojami Darba likuma noteikumi, ievērojot attiecīgās personu kategorijas darbības specifiku. Ja tiek slēgts cits civiltiesisks līgums, šis darba un atpūtas jautājums nevar tikt uzskatīts par nepastāvošu. (*Latvijas Republikas Augstākā tiesa. Tiesu prakse lietās par individuālajiem darba strīdiem. 2010/2011.*).

Tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir paredzētas Latvijas Republikas Satversmes 107.pantā, kā arī Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijā, atzīstot minētās tiesības par cilvēka pamattiesībām (*Darba likums ar komentāriem. Zvērinātu advokātu birojs „BDO Zelmenis & Liberte". Rīga: Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, 2010.gads, 273.lpp.*).

Neatkarīgi no tā, kāds statuss ir kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas loceklim saskaņā ar nacionālajām tiesībām, ja minētās attiecības atbilst ES tiesībās noteiktajai „darbinieka" definīcijai, uz viņu attiecas Direktīvā Nr.92/85 (īpašā darbinieču aizsardzība grūtniecības un maternitātes periodā) noteiktās tiesības, darba attiecību *sui generis* juridiskajai dabai valsts tiesībās nevar būt nekādu seku attiecībā uz personas kā darba ņēmēja statusu Savienības tiesību izpratnē" (*EST spriedums lietā C-232/09, Dita Danosa pret SIA LKB Līzings, 39.paragrāfs, Oficiālais Vēstnesis C13, 15.01.2011., 11.lpp.). Tiesiskā regulējuma interpretācija, ar ko valdes locekļiem tiek liegtas tiesības uz Darba likumā paredzēto aizsardzību, neatbilst EKT nostājai (Liberte V. Tiesiskās attiecības starp kapitālsabiedrību un valdes locekli. Jurista Vārds, 2009. 10.marts, Nr.10 (553).*).

Atbildētāja nav apstrīdējusi izmaksājamās atvaļinājuma kompensācijas 6 507,26 EUR aprēķinu un apmēru, tādējādi minētais apmērs atbilstoši Civilprocesa likuma 104.panta otrajai daļai ir pierādīts ar SIA „/Nosaukums A/" uzkrāto atvaļinājumu analīzi par laiku no 2013.gada 13.decembra līdz 2016.gada 31.decembrim (lietas 15.lapa) un atvaļinājuma kompensācija 6 507,26 EUR piedzenama saskaņā ar Darba likuma 149.panta piekto daļu no atbildētājas par labu prasītājai.

[8] Prasītāja pieteikusi prasījumu piedzīt no atbildētājas par labu prasītajai atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu 10 000 EUR bruto.

Saskaņā ar Vadības līguma 6.1. un 6.2.punktu, vadības līguma darbības laikā darbuzņēmējs nedrīkst tikt iesaistīts tiešā vai netiešā veidā, caur citu uzņēmumu vai, jebkurā citā veidā, darbībās, kas var konkurēt ar sabiedrību, tās filiālēm vai sabiedrības dalībniekiem, ieskaitot, bet ne tikai, šādās uzņēmējdarbības aktivitātēs: juridiskie pakalpojumi; grāmatvedības, uzskaites un audita pakalpojumi, kā arī nodokļu pakalpojumi. Konkurences ierobežojuma pienākumi ir spēkā Igaunijas, Latvijas un Lietuvas teritorijās. Konkurences ierobežojuma pienākumi, kas izklāstīti šī līguma 6.punktā, paliek spēkā arī pēc šī līguma pārtraukšanas un saglabājas 2 gadus pēc līguma pārtraukšanas.

Prasītāja motivē prasījumu, norādot, ka atbilstoša atlīdzība ir nosakāma bruto 10 000 EUR, sodu piemērojot pēc analoģijas pēc vadības līguma 9.3.punkta, kas nosaka, ka neierobežojot nekādus citus šī līguma nosacījumus, sabiedrībai ir tiesības pieprasīt darbuzņēmējam maksāt līgumsodu par summu 10 000 EUR apmērā par katru reizi, kad darbuzņēmējs ir pārkāpis šī līguma 8. un 9.punkta noteikumus.

Pušu starpā ar vadības līgumu nodibinātas līgumiskas attiecības un noslēgtais līgums neparedz nekādu atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu.

Darba likuma 28.panta pirmajā un otrajā daļā noteikts, ka darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu un ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs - maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.

Savukārt Darba likuma 84.panta pirmās daļas 1.punkts, noteic, ka konkurences ierobežojuma mērķis pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanās ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēja komercdarbībai.

Vienošanās par konkurences ierobežojumu attiecas uz laika posmu pēc darba attiecību pārtraukšanas.

Likums neizvirza noteiktas formas prasības vienošanās par konkurences ierobežojumu, bet nosaka, kādām pazīmēm ir noteikti jāatbilst darbinieka un darba devēja vienošanās par darbinieka profesionālās darbības ierobežojumu pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas.

Lai vienošanās būtu spēkā, Darba likuma 84.panta pirmā daļa izvirza trīs pamatprasības:

1) vienošanās mērķis ir aizsargāt darba devēju no tādas darbinieka profesionālās darbības, kas var radīt konkurenci darba devēju komercdarbībai;

2) konkurences ierobežojuma termiņš nav ilgāks par diviem gadiem, skaitot no darba tiesisko attiecību izbeigšanas dienas;

3) attiecībā uz visu konkurences ierobežojuma laiku tā paredz darba devēja pienākumu maksāt darbiniekam atbilstošu ikmēneša atlīdzību par konkurences likuma ievērošanu.

Darba likuma 84.panta ceturtā daļa noteic, ka vienošanās par konkurences ierobežojumu slēdzama rakstveidā, norādot konkurences ierobežojuma veidu, apmēru, vietu, laiku un darbiniekam izmaksājamās atlīdzības apmēru.

Tas nozīmē, ka pušu vadības līgumā noslēgtajā vienošanās par konkurences ierobežojumu bija jānorāda darbiniekam izmaksājamās atlīdzības apmērs.

Kā redzams no pušu starpā noslēgtā vadības līguma, tas neparedz nekādu atlīdzību par konkurences ierobežojuma piemērošanu.

Minēto faktiski atzinusi prasītāja savā 2016.gada 12.jūnija pretenzijā valdes loceklei /pers. P/ (Martsik), lūdzot samaksāt atlīdzību par profesionālās darbības ierobežojuma ievērošanu 416,67 EUR, līdz dienai kad tiks noslēgta atsevišķa vienošanās saskaņā ar Darba likuma 84. un 85.pantiem (lietas 17.lapa).

Tā kā konkurences ierobežošanas nodibinošai vienošanai nav būtiskas sastāvdaļas, proti, nav norādīta atlīdzība par konkurences ierobežojuma piemērošanu, tad tā nav spēkā ne attiecībā uz darbinieku, ne tā darba devēju.

Ievērojot minēto, prasība daļā par atlīdzības par konkurences ierobežojuma piedziņu noraidāma kā nepamatota.

[9] Konstatējot, ka apelācijas sūdzībā norādītie argumenti ir pamatoti daļēji, Civillietu tiesas kolēģija secina, ka pirmās instances tiesa nav pamatoti izvērtējusi vadības līgumu un nav piemērojusi Darba likuma normas, kas ir pamats pretēja sprieduma taisīšanai daļā par kompensācijas piedziņu par neizmantoto atvaļinājumu un noraidīšanai daļā par konkurences ierobežojuma atlīdzības piedziņu uz citiem pamatiem nekā to konstatējusi pirmās instances tiesa.

[10] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 43.panta pirmās daļas 1.punktu no tiesas izdevumu samaksas valsts ienākumos atbrīvoti prasītāji prasībās par darba samaksas piedziņu un citiem darbinieku prasījumiem, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām vai ir ar tām saistīti.

Saskaņā ar Civilprocesa likuma 42.pantu tiesas izdevumi, ja prasītājs no to samaksāšanas bijis atbrīvots, piespriežami no atbildētāja valsts ienākumos proporcionāli apmierinātajai prasījuma daļai.

[10.1] Ievērojot, ka prasītāja prasību uzturējusi par summu 16 507,26 *euro*, bet tiesa prasību apmierinājusi 6 507,26 *euro* apmērā, ievērojot Civilprocesa likuma 41. un 42.pantā paredzēto proporcionalitātes principu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka no atbildētājas valsts ienākumos piedzenama valsts nodeva 298,03 EUR ((16 507,26 - 7 114 = 9 393,26 * 3,2% = 300,58 + 519,30 = 819,88); (6 507,26/16 507,26 = 0,3635 * 100 = 36,35%); (819,88 * 36,35% = 298,03 EUR)), bet ievērojot, ka iesniedzot apelācijas sūdzību prasītāja no tiesas izdevumu samaksas ir atbrīvota, tiesas izdevumus 521,85 EUR apmērā uzņemas valsts.

[10.2] Ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi gan pirmās instances tiesā, gan apelācijas instances tiesā ir 0,56 EUR, kopā 1,12 EUR. Prasītāja no tiesas izdevumu samaksas ir atbrīvota. Ievērojot, Civilprocesa likuma 41. un 42.pantā paredzēto proporcionalitātes principu, Civillietu tiesas kolēģija atzīst, ka no atbildētājas valsts ienākumos piedzenami 0,41 *euro* (1,12 x 36,35% = 0,41) (atbildētājas daļa), bet ievērojot, ka iesniedzot apelācijas sūdzību prasītāja no tiesas izdevumu samaksas ir atbrīvota, tiesas izdevumus 0,71 EUR apmērā uzņemas valsts.

[11] Saskaņā ar Civilprocesa likuma 204.[1]pantu atbildētājam ir nosakāms sprieduma labprātīgas izpildes termiņš daļā - 10 dienas no sprieduma spēkā stāšanās dienas.

Rezolutīvā daļa

Pamatojoties uz Civilprocesa likuma 8., 97., 193., 204.[1]., 430., 432., 434.pantu, Civillietu tiesas kolēģija

nosprieda

Apmierināt daļēji /pers. E/ prasību pret SIA „/Nosaukums A/" par kompensācijas par neizmantoto atvaļinājumu un kompensācijas par konkurences ierobežojuma piemērošanu piedziņu.

Piedzīt no SIA „/Nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, par labu /pers. E/, personas kods /personas kods/, kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu 6 507,26 EUR (seši tūkstoši pieci simti septiņi *euro* un divdesmit seši centi).

Noraidīt prasību daļā par atlīdzības piedziņu par konkurences ierobežojumu 10 000 EUR (desmit tūkstoši *euro*) apmērā.

Piedzīt no SIA „/Nosaukums A/", reģistrācijas Nr./reģistrācijas numurs/, valsts ienākumos valsts nodevu 298,03 EUR (divi simti deviņdesmit astoņi *euro* un trīs centi*)*.

Maksājuma rekvizīti valsts nodevas apmaksai ir šādi:

saņēmējs - Valsts kase,

NMR 90000050138,

konta Nr. - LV55TREL1060190911200,

kods - TRELLV 22,

mērķis - valsts nodeva, kā arī dati lietas identificēšanai (atbildētāja vārds un uzvārds, ja atbildētājs ir fiziska persona, vai juridiskas personas nosaukums).

Piedzīt no SIA „/Nosaukums A/", reģistrācijas Nr.40103193052, valsts ienākumos ar lietas izskatīšanu saistītos izdevumus 0,41 EUR (četrdesmit viens cents*)*.

Maksājuma rekvizīti ar lietas izskatīšanu saistīto izdevumu apmaksai ir šādi:

saņēmējs - Tiesu administrācija,

konta Nr. - LV51TREL2190458019000,

NMR 90001672316,

saņēmēja banka - Valsts kase,
kods - TRELLV22,
mērķis - 21499 ar lietas izskatīšanu saistītie izdevumi, kā arī dati lietas identificēšanai (atbildētāja vārds un uzvārds, ja atbildētājs ir fiziska persona, vai juridiskas personas nosaukums).

Spriedumu var pārsūdzēt kasācijas kārtībā Augstākās tiesas Civillietu departamentā 30 dienu laikā no pilna sprieduma sastādīšanas dienas, iesniedzot kasācijas sūdzību Rīgas apgabaltiesā.

Pilns spriedums sastādīts 2018.gada 19.februārī.

Tiesnese	Inese Strelča
Tiesnese	Olita Blūmfelde
Tiesnese	Ligita Gavare