

*Mg.iur. Una Murmane-Medne, Doctoral Student  
 Doctoral Study Program "Legal Science"  
 Baltic International Academy  
 Riga, Latvia*

## **Independent Contractor Agreement vs. Employment Contract and Other Similar Contracts**

**Abstract.** The topicality of the article "Independent Contractor Agreement vs. Employment Contract and Other Similar Contracts" is determined by the fact that the Independent Contractor Agreement is often confused with the Employment Contract. Thus there is a need to define the particular differences between the Independent Contractor Agreement and Employment Contract. The contract in civil transactions is the most common and the most important document in legal transactions, because it is used for the exchange of material goods, necessary for human existence. The Civil Law regulates the Independent Contractor Agreement very closely, basically describing only one type of the contractor agreement – an agreement for producing a product.

The Labour Law provides a possibility to conclude an employment contract for an indefinite period of time and for a fixed term. Generally, the employment contract is concluded for an indefinite time period. However, the fixed term employment contract can be concluded only in special cases, as provided in the Labour Law. At the same time the maturity term for the Independent Contractor Agreement arrives when the ordered work is done, unless there is a deadline specified in the agreement.

The definitions of contracts suggest that both the employment contract and contractor agreement are about the fulfilment of certain work or ordered task. Legally these contracts are distinguished by criterion, provided in the Paragraph Two of Section 2179 of the Civil Law. Namely, if the purpose of the legal relationship is a particular result of a certain amount of work, not the work in general, then the contract is deemed to be the Independent Contractor Agreement.

**Keywords:** Independent Contractor Agreement, Employment Contract, Separation Agreement, Business Relationship, The Rights.

*Mg.iur. Una Mūrmane-Medne, doktorante  
 Doktora studiju programma "Juridiskā zinātne"  
 Baltijas Starptautiskā akadēmija  
 Rīga, Latvija*

## **Uzņēmuma līgums un tā nošķiršana no darba līguma un citiem līdzīgiem līgumiem**

**Anotācija.** Raksta tēmas "Uzņēmuma līgums un tā nošķiršana no darba līguma un citiem līdzīgiem līgumiem" aktualitāti nosaka apstākļi, ka saistībā ar uzņēmuma līgumu ir vairāki problēmjautājumi un bieži uzņēmuma līgums tiek jaukts ar darba līgumu, tādēļ rodas jautājums – ar ko tad īsti atšķiras uzņēmuma līgums no darba līguma? Līgums civiltiesiskajā apgrozībā ir visizplatītākais un svarīgākais tiesiskā darījuma veids, jo tiek izmantots tiesību subjektu eksistencei nepieciešamo mantisko labumu apmaiņai. Civillikums regulē uzņēmuma līgumu koncentrēti, pamatā aprakstot tikai vienu uzņēmuma līguma paveidu – līgumu par lietas izgatavošanu.

Darba likums paredz iespēju darba līgumu noslēgt uz nenoteiktu un noteiktu laiku. Vispārīgā veidā darba līgums slēdzams uz nenoteiktu laiku, bet uz noteiktu laiku darba līgums slēdzams tikai Darba likumā speciāli paredzētos gadījumos. Savukārt uzņēmuma līguma termiņš, ja līgumā nav noteikts pasūtījuma izpildes termiņš, aprobežojas ar pasūtījuma izpildīšanas brīdi.

No līgumu definīcijām izriet, ka gan darba līgums, gan uzņēmuma līgums ir par noteiktā darba vai pasūtījuma izpildi. Par juridisko kritēriju abu līgumu nošķiršanai kalpo Civillikuma 2179. panta 2.daļa, ja tiesisko attiecību mērķis ir kāds konkrēts darba rezultāts, nevis darbs vispār, līgums atzīstams par uzņēmuma līgumu.

**Atslēgvārdi:** uzņēmuma līgums, darba līgums, līguma nošķiršana, darījumu attiecības, tiesības.

*Mg.iur. Uņa Mūrmane-Medne, doktorant  
Programma doktorantūras «Juridiskā zinātne»  
Baltijas starptautiskā akadēmija  
Rīga, Latvija*

## **Договор подряда, его разграничение с трудовым договором и другими похожими договорами**

**Аннотация.** Актуальность темы «Договор подряда, его разграничение с трудовым договором и другими похожими договорами» обусловлена тем обстоятельством, что, в связи с договором подряда, существует несколько спорных вопросов, и, зачастую, договор подряда путают с трудовым договором. Последнее обстоятельство порождает вопрос, чем же именно договор подряда отличается от трудового договора? Договор в гражданском обороте – самый распространенный и самый важный вид правовой сделки, потому что используется для обмена материальными благами, необходимыми для существования субъектов права. Гражданский закон Латвийской Республики регулирует договор подряда лишь концентрированно, по сути, описывая только один подвид договора подряда – договор об изготовлении какого-либо предмета.

Трудовой закон предусматривает возможность заключить трудовой договор на определенное или неопределенное время. В общем виде, трудовой договор заключают на неопределенный срок, а на определенный срок трудовой договор заключают только в особо предусмотренных Трудовым законом случаях. В свою очередь договор подряда ограничивается только сроком выполнения заказа, если в договоре не оговорен срок выполнения заказа.

Из определения договоров следует, что как трудовой договор, так и договор подряда могут быть нацелены на выполнение определенной работы или заказа. Юридическим критерием для различия этих двух видов договоров является Часть 2-я статьи 2179 Гражданского закона – если целью правовых отношений является конкретный результат работы, а не работа в общем, то такой договор следует считать договором подряда.

**Ключевые слова:** договор подряда, трудовой договор, разграничение договоров, деловые отношения, право.

### **Ievads**

Darījumu attiecības starp vienu vai vairākām fiziskām personām, vienu vai vairākām juridiskām personām, kā arī starp fizisku personu un juridisku personu, šīs tiesības regulē virkne normatīvi, piemēram, Civillikums, Komerclikums, Darba likums u.c. likumi.

Līgums ir viens no visvairāk izplatītajiem civiltiesību un pienākumu rašanās pamatiem, tā ir līgumslēdzēju gribas izpausme.

Komerctiesību neatņemama sastāvdaļa ir līgumi, no kuriem visizplatītākie ir pirkuma līgums, darba līgums u.c., taču pēc savas būtības un definīcijas plašāks ir uzņēmuma līgums.

Raksta tēmas aktualitāti nosaka apstākļi, ka saistībā ar uzņēmuma līgumu ir vairāki problēmjautājumi un bieži uzņēmuma līgums tiek jaukts ar darba līgumu, tādēļ rodas jautājums – ar ko tad īsti atšķiras uzņēmuma līgums no darba līguma?

Raksta mērķis ir apskatīt jautājumu, kas tad ir uzņēmuma līgums, un nošķirt to no darba līguma un citiem līdzīgiem līgumiem.

Lai īstenotu izvirzīto mērķi, tiek izvirzīti sekojoši uzdevumi:

1. Apskatīt līguma jēdzienu un tā vēsturisko attīstību;
2. Noteikt darba līguma jēdzienu un tā vēsturisko izcelsmi;
3. Aplūkot uzņēmuma līguma jēdzienu un tā vēsturisko izcelsmi;
4. Salīdzināt darba līgumu ar uzņēmuma līgumu, noteikt to kopīgās un atšķirīgās pazīmes.

### **Līguma jēdziens un tā vēsturiskā attīstība**

Līgums civiltiesiskajā apgrozībā ir visizplatītākais un svarīgākais tiesiskā darījuma veids, jo tiek izmantots tiesību subjektu eksistencei

nepieciešamo mantisko labumu apmaiņai [5]. Civillikuma 1511. pantā ir noteikts, ka līgums plašākā nozīmē ir ikkatra vairāku personu savstarpēja vienošanās par kādu tiesisku attiecību nodibināšanu, pārgrozīšanu vai izbeigšanu. Līgums šaurākā, šeit pieņemtā nozīmē, ir vairāku personu savstarpējs ar vienošanos pamatots gribas izteikums, kura mērķis ir nodibināt saistību tiesību.

Skaidrojošā vārdnīcā termins „līgums” tiek skaidrots - oficiāla vienošanās, saistības, darījumi (piemēram, starp valstīm, iestādēm, uzņēmumiem, organizācijām, personām) uz noteiktu laikposmu [29].

O.Joksts savā darbā „Saistību tiesības saimnieciskos darījumos” norāda, ka terminu „līgums” jāsaprot, kā juridisku faktu, kā divpusēju vai daudzpusēju darījumu, kā divu vai vairāku personu vienošanos, līgums ir līgumslēdzēju pušu gribas izpausmju kopsavilkums, tā ir juridiska darbība, kas vērsta uz tās dalībnieku tiesisko attiecību izveidošanu, grozīšanu vai izbeigšanu [7].

Līgums jau no senākajiem laikiem ir nozīmīgākais tiesiskais instruments indivīdu mantisko un nemantisko attiecību veidošanai un regulēšanai. Bet neviens līgums nevar pastāvēt bez subjektu jeb pušu vienošanās. Lai noslēgtu jebkuru civiltiesisko līgumu, subjektam jābūt tiesībspējīgam un rīcībspējīgam [15, 20].

No līgumu brīvības principa izriet, ka katram ir tiesības brīvi izvēlēties slēgt, vai neslēgt līgumu, kā arī, ar ko šo līgumu slēgt. No līgumu būtības izriet, ka abi apskatāmie līgumi ir divpusējie līgumi – tāpat tādi, kur katrai no pusēm ir gan tiesības, gan pienākumi pret otro pusi. Savukārt šie pienākumi krasi atšķiras gan pēc to mērķa, gan pēc subjektiem, kas veic šos pienākumus. Par darba līguma un uzņēmuma līguma subjektiem var būt dažādas personas – katrs var brīvi izvēlēties līgumslēdzēju, bet pastāv arī ierobežojumi attiecībā uz šo līgumu subjektiem. Tālāk nodaļā tiks tuvāk aplūkoti darba līguma un uzņēmuma līguma subjekti. Nodibinot savā starpā saistību tiesības, vienai personai – dalībniekam rodas pienākums izdarīt par labu otrai personai zināmu darbību, kam ir mantiska vērtība. Vairumā gadījumu arī otrai pusei rodas pienākums – samaksas izdarīšana vai kādas citas darbības izpildīšana. Noslēdzot līgumu, katrai pusei rodas tiesības prasīt no

pārējiem dalībniekiem to pienākumu – nolīgta izpildi. Šādas tiesības izriet gan no darba līguma, gan uzņēmuma līgums.

Darba un uzņēmuma līgumu regulējumu var atrast Civillikuma 15. nodaļā. Civillikuma 2178. pantā tiek noteikts, ka ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai darbu par atlīdzību. Turpretī Civillikuma 2212. pantā ir noteikts, ka ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Uzņēmuma līgumam piemērojami noteikumi par darba līgumu (I apakšnodaļa), ciktāl tie nerunā pretim sekojošo pantu noteikumiem. Darbiem un piegādēm valsts vajadzībām jāpiemēro Likumi par valsts darbiem un piegādēm. No līgumu definīcijām var konstatēt, ka abi šie līgumi ir par noteikta darba vai pasūtījuma izpildi. Gan darba līgums, gan uzņēmuma līgums pēc savas būtības ir civiltiesiski līgumi, bet attiecības, kas rodas uz darba līguma pamata, nevar uzskatīt tikai par civiltiesiskām. Darba likumā un citos normatīvajos aktos tiek regulēti tādi jautājumi kā darba atvaļinājumi, atpūtas laiks, sociālās garantijas, kurus savukārt Civillikums neparedz. Civillikuma 15. nodaļa apvieno vairākus civiltiesiskus līgumu veidus, kuru mērķis ir zināmā darba veikšana par atlīdzību. Civillikuma 2179. panta 2. daļa, kurā noteikts, ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmumu, kalpo par juridisko kritēriju darba līguma un uzņēmuma līguma nošķiršanai. Tāpat, ja tiesisko attiecību mērķis ir kāds konkrēts darba rezultāts, nevis darbs vispār, līgums atzīstams par uzņēmuma līgumu.

### **Darba līguma jēdziens un tā vēsturiskā attīstība**

Civillikuma 2178. pantā ir noteikts, ka ar darba līgumu viena puse uzņemas strādāt otrai par atlīdzību, savukārt Darba likumā darba līgumam ir dota plašāka definīcija. No Darba likuma 28. panta 2.daļas izriet, ka 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 šī paša panta 3. daļa nosaka, ka darba līgumam Civillikuma noteikumi piemērojami tiktāl, ciktāl šajā likumā un citos normatīvajos aktos, kas regulē darba tiesiskās attiecības, nav noteikts citādi [17, 34].

Darba līgums plašākā nozīmē ir katrs līgums, kas saistīts ar patstāvīgu darbu un kura priekšmets nav tikai darbs, bet arī darba rezultāts. Darba līgums īstā nozīmē ir divu pušu privātā civiltiesiskā vienošanās, ar ko viena puse (algots darbinieks) apņemas izpildīt noteiktu darbu otras puses (darba devēja) labā un vadībā par noteikto atlīdzību (darba algu) [12, 5].

Darba likums paredz divus darba līguma veidus – uz nenoteiktu laiku un uz noteiktu laiku. Darba devējam darba līgums ar darbinieku vispārējā gadījumā jāslēdz uz nenoteiktu laiku. Tikai darba likumā īpaši noteiktajos gadījumos ir atļauts darba līgumu slēgt uz noteiktu laiku. Darba līgumu uz noteiktu laiku atļauts slēgt, lai veiktu īslaicīgu darbu, ar ko saprot: sezonas rakstura darbu; darbu tādās darbības jomās, kurās darba līgums parasti netiek slēgts, un nenoteiktu laiku, ņemot vērā attiecīgās nodarbošanās raksturu vai arī attiecīgā darba pagaidu raksturu; promesoša vai no darba atstādināta darbinieka aizvietošanu, kā arī tāda darbinieka aizvietošanu, kura pastāvīga darba vieta kļuvusi brīva līdz brīdim, kad tiks pieņemts darbā jauns darbinieks (piemēram, kad jāaizvieto darbinieks, kas atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā); gadījuma darbam, kas uzņēmumā parasti netiek veikts; noteiktu pagaidu darbu, kas saistīts ar uzņēmuma darbības apjoma īslaicīgu paplašināšanos vai ražošanas apjoma pieaugumu; neatliekamam darbu veikšanai, lai novērstu kāda notikuma sekas, kas var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darbu uzņēmumā; bezdarbniekam paredzēto algotu pagaidu sabiedrisko darbu, vai darbu, kas saistīts ar bezdarbnieka profesionālu apmācību vai pārkvalificēšanu [22, 33].

Vēsturiski darba līgums attīstījās vēlāk nekā citi civiltiesiskie līgumi. Darba līguma pirmsākumi meklējami Senajā Romā. Tolaik darba līgumam bija neliela nozīme, jo pamatā visus darbus paveica saimniekam piederošie vergi. Vergiem nebija Romas pilsoņa statusa (status civitatis), tie bija pielīdzināti lietai – īpašniekam bija pilna tiesība uz lietu (šajā gadījumā

uz vergu). Verga īpašniekam bija tiesība uz lietas īres (nomas) līguma (locatio-conductio rei) pamata iznomāt vergu. Lietas īre (noma) bija līgums, ar ko izīrētājs (locator) uzņemas saistību piešķirt īrniekam (conductor) uz laiku kādas lietas lietošanu, bet īrnieks, savukārt uzņemas saistību maksāt norunāto maksu (merces) un, īres līgumam izbeidzoties, atdot izīrētājam nebojātu īres lietu. Šajā gadījumā runa ir tikai par lietas nomu. Vispār locatio conductio rei vairāk sargā saimnieku un pauž ekspluatācijas raksturu [9, 144].

Senajā Romā fizisko darbu darīja vienīgi vergi, savukārt Romas pilsoņi vienīgi izīrēja savu darbu. Darbu īre jeb darba līgums (locatio-conductio operarum) bija līgums, kur strādnieks (locator) uzņēmās saistību strādāt saimniekam (conductor) kā sava darba (operae) izīrētājs par maksu (merces), kuru savukārt apsola maksāt saimnieks kā īrnieks. Šajā līgumā uz izīrēšanas pamatiem tika regulētas saimnieka un strādnieka juridiskās attiecības. Izīrētājs pēc šīs konstrukcijas bija strādnieks, bet saimnieks īrnieka lomā īrēja piedāvāto darbu par atlīdzību [9, 144].

Savukārt, garīgā darba veicēji (piemēram, mākslinieki, juristi) savu darbu pildīja uz pilnvarojuma līguma pamata, par ko darba devējs viņiem piedāvāja honorāru. Tātad var secināt, ka jau no Senās Romas laikiem darba līgums ir atlīdzības līgums. Pirmās algotā darba un darbinieku izmantošanas rakstiskas liecības atrodamas 12.–14.gs. lībiešu un igauņu zemnieku tiesībās, kas paredzēja, ka algādzis vai kalpone zaudē savu algu, aizejot vai aizbēgot pirms nolīgtā laika [8, 94].

Tikai 19.gs. otrajā pusē Eiropā radās darba līgums kā no nomas nošķirts līgums [16, 113]. PSRS Konstitūcijas 40. pantā bija noteikts, ka PSRS pilsoņiem ir tiesības uz darbu – proti, tiesības dabūt garantētu darbu ar samaksu, kas atbilst darba daudzumam un labumam un nav mazāks par valsts noteikto minimumu, - ieskaitot tiesības izraudzīties profesiju, nodarbošanos un darbu atbilstoši savam aicinājumam, spējām, profesionālajai sagatavotībai un izglītībai un ievērojot sabiedrības vajadzības. Padomju darba tiesību sistēmā centrālo vietu ieņēma darba līguma institūts, t.i., darba līguma noslēgšana, darbinieka pārceļšana citā darbā un darba līguma izbeigšana. Likumdošana ar

darba līgumu nodrošināja arī uzņēmumu, iestāžu vai organizāciju intereses [14, 56-59].

### **Uzņēmuma līguma jēdziens un tā vēsturiskā attīstība**

Saskaņā ar Civillikuma 2212. pantu: ar uzņēmuma līgumu viena puse uzņemas izpildīt otrai par zināmu atlīdzību ar saviem darba rīkiem un ierīcēm kādu pasūtījumu, izgatavot kādu lietu vai izvest galā kādu pasākumu. Ar šā panta ievietošanu nodaļā „Prasījumi no darba attiecībām” ir uzsvērts, ka šajā līgumā galvenā nozīme ir kādas personas darbam citas personas labā. Tieši ar šo noteikumu uzņēmuma līgums ir tuvs darba līgumam. Uzņēmuma līgums civiltiesību sistēmā atrodas starp darba līgumu un pirkuma līgumu, jo uzņēmuma līgums ietver sevī gan darba, gan gala rezultāta nodošanas momentu. Pirkuma līgums pieder pie atsavinājuma līgumu grupas. Tātad būtiska ir lietas nodošana. Pircējam ir vienaldzīgs izgatavošanas process, viņam svarīga tikai lietas nodošana. Uzņēmuma līgums ir jānošķir arī no uzdevuma līguma, kuru konkrētās situācijās var vērtēt kā darba līgumus [31].

Civillikuma 2179. pants nosaka, ja saistības mērķis ir nevis darbs vispār, bet, kāds noteikts darba rezultāts, tad līgums par to nav uzskatāms par darba līgumu, bet par uzņēmuma līgumu. Tas nozīmē, ka uzņēmums var slēgt ar pasūtījuma izpildītāju - fizisku vai juridisku personu, pašnodarbinātu personu uzņēmuma līgumu par konkrētu darba rezultātu - uzdevumu, pakalpojumu, ko pašnodarbinātais veiks ar saviem darba rīkiem un ierīcēm. Civillikums regulē uzņēmuma līgumu ļoti koncentrēti, pamatā aprakstot tikai vienu uzņēmuma līguma paveidu, proti, līgumu par lietas izgatavošanu. Civillikuma 2212. pants paredz arī vairākus citus uzņēmuma līguma veidus, tostarp attiecībā uz pasūtījumā izpildi, pasākuma gala izvešanu. Šie nosaukumi aptvert arī tādus līgumus, kā būvniecības līgums (kam ir raksturīgas ilglaicīgas investīcijas un daudzu uzņēmēju līdzdalība), līgums par radošo darbu (kura rezultāts ir intelektuālais īpašums), līgums par zinātniski pētniecisko darbu veikšanu, aģentu līgums, apdrošināšanas līgums (kurā jau ir runa par „tīro” pakalpojumu, tas ir, riska pārņemšanu), līgumi par kredītu un norēķinu saistībām (pie-

mēram, norēķinu konta līgums) un līgumi par citu pakalpojumu sniegšanu. Dažus no šiem līgumiem regulē speciāli likumi, taču tiem var piemērot arī Civillikumu kā vispārēju normu [10;326].

Salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, kas regulē civiltiesības un saistību nodibināšanu, rašanos un izbeigšanu, kā arī darījumu slēgšanu, piemēram, Vācijas civiltiesību normatīvais akts ir „Bürgerliches Gesetzbuch”. Francijā civiltiesiskās attiecības regulē Francijas Civilkodekss, ko sauc arī par Napoleona kodeksu. Itālijai kopīgo nacionālo tiesību veidošanos ļoti ietekmēja Francijas Napoleona likumdošana. Sevišķi tas sakāms par civillikumu. Tāpat neovērtējami liela loma bija romiešu tiesībām, kas gadsimtiem cauri Itālijā tika piemērotas kā pozitīvās tiesības. Itālijas Civilkodekss tika pieņemts 1942. gadā, kurā tika ņemti vērā ne vien Franču Civilkodekss un Tirdzniecības kodekss, bet arī Vācijas 1896.-1900. gada kodekss (BGB), kā arī pašu Itālijas civilistu koncepcijas [6, 101].

Uzņēmuma līguma būtiskas sastāvdaļas ir priekšmets un cena. Atšķirībā no darba līguma priekšmeta, uzņēmuma līguma priekšmets ir vērsts uz noteiktu rezultātu, konkrētā mērķa sasniegšanu, kas ir norādīts līgumā. Uzņēmuma līguma gadījumā svarīgākais ir darba rezultāts, kas līgumā noteiktā termiņā un par noteiktu atlīdzību ir jāizpilda un jānodod pasūtītājam. Darba izpildes beigās tiek noformēts darba pieņemšanas un nodošanas akts, kurā puses vienojas, ka darbs ir izpildīts veicamajā apjomā, termiņā un kvalitātē [23].

Līguma priekšmeti var būt dažādi: izpildīt pasūtījumu, izgatavot lietu, izvest galā kādu pasākumu u.c. [15, 525].

Uzņēmuma līgums civiltiesību sistēmā atrodas starp darba līgumu un pirkuma līgumu, jo tas ietver sevī gan darba, gan gala rezultāta nodošanas momentu. Ar uzņēmuma līguma ietveršanu Civillikuma 15.nodaļā „Prasījumi no darba attiecībām” ir uzsvērts līguma galvenā nozīme – kādas personas darbs citas personas labā. Ar šo pazīmi uzņēmuma līgums ir tuvs darba līgumam, jo darba līguma mērķis ir kādas personas apņemšanās veikt noteiktu darbu otrās personas labā un vadībā par noteikto atlīdzību. Nedrīkst jaukt uzņēmuma līgumu un uzdevuma līgumu, jo šiem līgumiem

ir atšķirīgas juridiskas sekas. Pastāvot darba līguma pazīmēm, uzņēmuma līgums atzīstams par darba līgumu. Uzdevuma līgums ir uzticības līgums, kurā puses savā starpā vienojas par kāda uzdevuma izpildi. Uzdevuma līgumā ir saskatāma līdzība ar pilnvarojuma līgumu; pilnvarojuma līgums regulē uzdevuma izpildītāja tiesisko statusu attiecībā pret trešajām personām, savukārt uzdevuma līgums regulē pušu iekšējo statusu [23].

Vēsturiski uzņēmuma līguma pirmsākumi meklējami Senajā Romā, kur to uzskatīja par īres veidu – darba ražojuma īri. Toreiz bija pazīstams tāds līgums kā darbuzņēmums (locatio-conductio operis). Darbuzņēmums bija tāds līgums, ar ko uzņēmējs (conductor) apņēmas izpildīt pasūtītājam (locator) kādu darbu (opus) par noteiktu maksu (merces) no pasūtītāja materiāla [9, 145]. Jau no šiem laikiem tika uzskatīts, ka, ja materiālus dod uzņēmējs, līgums atzīstams par pirkuma-pārdevuma līgumu, nevis par uzņēma līgumu. Vācijas Civillikumsā (BGB) 651. paragrāfā ir paredzēts, kā uzņēmējs pats sagādā materiālus pasūtījuma izpildei. Ja uzņēmējs sagādā tikai piedevas nepieciešamajam materiālam jeb tā blakus lietas, materiāla sagādāšana paliek otrajā plānā aiz darba rezultāta sasniegšanas kā tādas [14, 68].

Latvijas Civillikumā šāda noruna nav ietverta, tāpēc ir piemērojams augstākminētais princips. Kā arī par kritēriju varētu būt tas, ka, ja

pasūtītājam svarīga vienīgi nodošana un viņš nav ieinteresēts izpildes procesā, līgumu atzīst par pirkuma līgumu. Mūsdienās Latvijā par šo principu pastāv diskusijas. Līgumā puses vienojās par darbu, materiālu, termiņiem un samaksu. Locatio-conductio operis bija konsensuāls atlīdzības līgums. Ja materiāls bija slikts, tas nebija uzņēmējam attaisnojums līguma nepildīšanai vai tā nepienācīgai pildīšanai. Ja pasūtījums palika neizpildīts, nepabeigts vai izpildīts slikti un tā saturs neatbilda pasūtītāja norādījumam, tad uzņēmējam bija jāatlīdzina pasūtītājam nodarītie zaudējumi. Viņš atbildēja par visām vainas formām, līdz pat kāzusam [9, 145].

Tādi termini kā „darbuzņēmuma līgums” un „darbuzņēmums” tika lietoti Latvijas Vietējo Civillikumu kopojumā pirms 1937. gada Civillikuma pieņemšanas, ka arī atceltajā Civillikumsā (1964). Jēdziens „darbuzņēmums” novērstu dažādus pārpratumus, ko izraisa tas, ka ar vārdu „uzņēmums” saprot ne tikai uzņēmuma līgumu, bet arī juridisku personu, kas veic uzņēmējdarbību (viena īpašnieka uzņēmums). Mūsdienās slēdzot uzņēmuma līgumu, ir jāuzmanās no riska, vai uzņēmuma līgums nesatur darba līguma pazīmes. Ja uzņēmuma līgums satur darba līguma pazīmes, tad neatkarīgi kā sauksies līgums, uzņēmumam būs jāmaksā alga un jāietur visi nodokļi kā no darba ņēmēja [15, 523].

### **Uzņēmuma līguma un darba līguma kopīgās un atšķirīgās iezīmes**

1.tabula. Būtiskākās darba un uzņēmuma līguma atšķirības [11]

	<b>Darba līgums</b>	<b>Uzņēmuma līgums</b>
<b>Tiesiskais regulējums</b>	Darba likums	Civillikums
<b>Līgumslēdzēji</b>	Darba devējs un darbinieks (tikai fiziska persona)	Pasūtītājs un uzņēmējs (izpildītājs – fiziskas un juridiskas personas, līgumsabiedrības)
<b>Pakļautība</b>	Darbinieks pakļaujas darba devēja iekšējās kārtības noteikumiem un rīkojumiem	Uzņēmējs savu darbu veic ar saviem materiāliem un darba rīkiem. Pasūtītājam nav saistoši pasūtītāja izdotie rīkojumi
<b>Darbu izpildes vieta</b>	Darbinieks darbu veic darba vietā, ar darba devēja darba rīkiem un materiāliem	Uzņēmējs veic darbu ar saviem darba rīkiem un materiāliem. Pasūtītājam nav uzņēmējam jānodrošina darba vieta

<b>Samaksa</b>	Darbiniekam alga tiek maksātā katru mēnesi	Uzņēmējam samaksa par darbu tiek veikta pēc darba pabeigšanas, par ko tiek sastādīts pieņemšanas – nodošanas akts
<b>Darba laiks</b>	Darbiniekam tiek uzskaitītas nostrādātās darba stundas	Uzņēmējam darba izpildes rādītājs ir izpildītais darbs, darba laiks netiek uzskaitīts.
<b>Garantijas</b>	Darbiniekam pienākas ikgadējais apmaksātais atvaļinājums, slimības nauda, atlaišanas pabalsts un citi pabalsti	Uzņēmuma līgums šādas garantijas neparedz
<b>Termiņš</b>	Darba līgums tiek noslēgts uz nenoteiktu laiku	Uzņēmuma līgums tiek noslēgts uz noteiktu – darba izpildes laiku – līdz noteiktā rezultāta sasniegšanai
<b>Nodokļi</b>	Nodokļus ietur darba devējs darba algas izmaksas vietā	Uzņēmējs var reģistrēties par saimnieciskās darbības veicēju un nodokļus nomaksāt pats Ja uzņēmējs nav reģistrējies kā saimnieciskās darbības veicējs, tad nodokļus ietur pasūtītājs ienākumu izmaksas vietā

Darbinieka (fiziskas personas, kas nav reģistrējusies kā saimnieciskās darbības veicējs, vai pašnodarbinātās personas), ar kuru tiek slēgts uzņēmuma līgums, nevis darba līgums, „zaudējumi”:

- Pašam ir jānodrošina darba telpa, datori, galdi, krēsli vai citi darba rīki un materiāli, kas nepieciešami darba izpildei (gadījumā, ja ir slēgts viltus „uzņēmuma līgums”- tad tiek nodrošināts);
- Visi nodokļi jāmaksā pašam, t.sk., arī valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksu darba devēja daļa;
- Ir mazākas sociālās garantijas - nav apdrošināts bezdarba gadījumam un pret nelaiemes gadījumiem darbā, arodslimībām (pašnodarbinātai personai);
- Pašam jāuzņemas atbildība par darba aizsardzības līdzekļiem, darba drošību, nelaiemes gadījumiem darbā (īpaši negatīvi - augsta riska nozarēs);
- Netiek piemaksāts par darbu brīvdienās, svētku dienās, naktīs un virsstundu darbu;

- Netiek piešķirts/ apmaksāts ikgadējais atvaļinājums (tajā laikā darbiniekam ir jāstrādā);
  - Netiek izmaksāts atlaišanas pabalsts;
  - Netiek izmaksāta slimības nauda par pirmajām desmit slimošanas dienām;
  - Parasti koplīgums netiek attiecināts [11].
- Darbinieka (fiziskas personas, kas nav reģistrējusies kā saimnieciskās darbības veicējs, vai pašnodarbinātās personas), ar kuru tiek slēgts uzņēmuma līgums, nevis darba līgums, ieguvumi:

- Darbiniekam nav jāievēro uzņēmumā noteiktā darba kārtība un darba laiks (viltus „uzņēmuma līguma” gadījumā – jāievēro darba devēja noteikumi);
- Ir brīva iespēja izvēlēties valsts obligāto sociālo iemaksu apmēru, tādējādi maksāt mazāk (pašnodarbinātai personai);
- Ienākumu nodoklis jāmaksā tikai no „peļņas” (pašnodarbinātai personai) [11].

### Secinājumi

Civillikums regulē uzņēmuma līgumu koncentrēti, pamatā aprakstot tikai vienu uzņēmuma līguma paveidu – līgumu par lietas izgatavošanu. Darba likums paredz iespēju darba līgumu noslēgt uz nenoteiktu un noteiktu laiku. Vispārīgā veidā darba līgums slēdzams uz nenoteiktu laiku, bet uz noteiktu laiku darba līgums slēdzams tikai Darba likumā speciāli paredzētos gadījumos. Savukārt uzņēmuma līguma termiņš, ja līgumā nav noteikts pasūtījuma izpildes termiņš, aprobežojas ar pasūtījuma izpildīšanas brīdi. No līgumu definīcijām izriet, ka gan darba līgums, gan uzņēmuma līgums ir par noteiktā darba vai pasūtījuma izpildi. Par juridisko kritēriju abu līgumu nošķiršanai kalpo

Civillikuma 2179. panta 2. daļa, ja tiesisko attiecību mērķis ir kāds konkrēts darba rezultāts, nevis darbs vispār, līgums atzīstams par uzņēmuma līgumu.

Darba līgumam ir divi priekšmeti: personība – darbinieks, kas veic darbu, un pats darbs, turpretī, uzņēmuma līguma priekšmets ir vērsts uz noteiktu rezultātu, konkrētā mērķa sasniegšanu, kas ir norādīts līgumā. Darbinieks saskaņā ar Darba likumu ir fiziska persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteikto darbību darba devēja vadībā. Savukārt, par uzņēmēju var būt gan fiziska, gan arī juridiskā persona. Darba līgums lielākoties tiek slēgts uz nenoteiktu laiku, turpretī uzņēmuma līgums tiek slēgts uz konkrētu darba izpildes laiku.

### Izmantoto avotu saraksts

1. Civillikums. Ceturtā daļa: Saistību tiesības. Latvijas Republikas likums. Spēkā no 28.01.1937. // "Valdības Vēstnesis", Nr.46
2. Darba likums. Latvijas Republikas likums. Spēkā no 20.06.2001. // "Latvijas Vēstnesis", Nr.105 (2492), ar grozījumiem no 01.01.2015.
3. Komerclikums. Latvijas Republikas likums. Spēkā no 04.05.2000. // "Latvijas Vēstnesis" Nr.158/160 (2069/2071), ar grozījumiem no 01.09.2014.
4. Вилкова Н.Г. Договорное право в международном обороте // М: Статут, 2002.
5. Balodis K. Tiesiskais darījums. Ievads civiltiesībās // Rīga: Zvaigzne ABC, 2007.
6. Birziņa L. Itālijas valsts un tiesību vesture // Rīga: Turība, 2001.
7. Joksts O. Saistību tiesības saimnieciskos darījumos // Rīga: Biznesa Augstskola "Turība", 2001.
8. Kalniņš V. Latvijas PSR Valsts un tiesību vesture / 1. sēj. // Rīga: Zvaigzne, 1972.
9. Kalniņš V. Romiešu civiltiesību pamati // Rīga: Zvaigzne, 1977.
10. Krivcova E. Mūsdienu tiesību teorijas atziņu piemērošana civiltiesisko problēmu risināšanā. Uzņēmuma līguma regulējuma problēmas // "Likums un tiesības", 2. sējums, Nr.12 (16), decembris, 2000.
11. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība. Pašnodarbinātās personas un to sociālā aizsardzība // Rīga: LBAS, 2010.
12. Saule G. Darba līgums // Rīga: Biznesa augstskola "Turība", 1999.
13. Švarcs F., Rimša S. Saistību tiesības. Sevišķā daļa: mācību līdzeklis // Rīga: EuroFaculty, 2001.
14. Švāns K. Padomju darba tiesības // Rīga: Zvaigzne, 1983.
15. Torgāns K. Latvijas Republikas Civillikuma komentāri. Saistību tiesības // Rīga: "Mans Īpašums", 1998.
16. Torgāns K. Saistību tiesības II daļa. Mācību grāmata // Rīga: TNA, 2008.
17. Ulmane V. Darba tiesības. Rīga: Biznesa augstskola Turība, 2003., 34. lpp.
18. The principles of European contract law // Pieejams: [www.frontpage.cbs.dk/law/commission\\_on\\_european\\_contract\\_law/PECL%20engelsk/engelsk\\_partI\\_og\\_II.htm](http://www.frontpage.cbs.dk/law/commission_on_european_contract_law/PECL%20engelsk/engelsk_partI_og_II.htm)
19. Bernes konvencija par literatūras un mākslas darbu aizsardzību // Pieejams: [www.likumi.lv/ta/lv/starptautiskieligumi/id/5](http://www.likumi.lv/ta/lv/starptautiskieligumi/id/5)



20. Brizgo M., Izstāšanās no Eiropas Savienības: kā fakts un kā problēma. 2. Daļa // Pieejams: [www.politika.lv/index.php?id=6478](http://www.politika.lv/index.php?id=6478)
21. Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija, ar grozījumiem, kas izdarīti ar 11. Protokolu // Pieejams: [www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LatvianLetton.pdf](http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LatvianLetton.pdf)
22. Darba devēja rokasgrāmata // Pieejams: [www.faili.nsa.lv/DDR/DDR\\_viss\\_08102010\\_linki.pdf](http://www.faili.nsa.lv/DDR/DDR_viss_08102010_linki.pdf)
23. Darba līgums vai uzņēmuma līgums? Diena.lv, 18.08.2009. // Pieejams: [www.diena.lv/lat/business/business\\_school/guidance/darba-ligums-vai-uznemuma-ligums](http://www.diena.lv/lat/business/business_school/guidance/darba-ligums-vai-uznemuma-ligums)
24. Konvencija par Pasaules Intelektuālā īpašuma organizācijas dibināšanu // Pieejams: [www.lrpv.lv/dl/pdf/wipo\\_kon.pdf](http://www.lrpv.lv/dl/pdf/wipo_kon.pdf)
25. Konvencija par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām. Pieejams: [www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:169:0010:0022:LV:PDF](http://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2005:169:0010:0022:LV:PDF)
26. Latvijas Republikas Augstākās tiesas lēmums Nr.7 Par likumu piemērošanu, izšķirot strīdus par saistību izpildi. Grozījumi: AT plēnuma 14.02.2000. lēmums Nr.2 // Pieejams: [www.temida.lv/Jurista\\_Biblioteka/AT\\_plenumu\\_lemumi/saistibu\\_stridi.doc](http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/AT_plenumu_lemumi/saistibu_stridi.doc)
27. Lugāno Konvencija par jurisdikciju, spriedumu izpildi civillietās un komercietās // Pieejams: [www.europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/judicial\\_cooperation\\_in\\_civil\\_matters/116029\\_lv.htm](http://www.europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/judicial_cooperation_in_civil_matters/116029_lv.htm)
28. Romas konvencija par tiesību aktiem, kas piemērojami līgumsaistībām // Pieejams: [www.tm.gov.lv/lv/daliba\\_es/10\\_romas\\_konv\\_ligums.html](http://www.tm.gov.lv/lv/daliba_es/10_romas_konv_ligums.html)
29. Skaidrojošā vārdnīca // Pieejams: [www.tezaurs.lv/sv/](http://www.tezaurs.lv/sv/)
30. Šķibe, E. Ministru Kabineta noteikumu projekts. Starptautiskā privāttiesību unifikācijas institūta Statūtos paredzēto saistību izpildes kārtība. Pieejams: [www.tm.gov.lv/lv/projects/?tm\\_projects\\_id=68962](http://www.tm.gov.lv/lv/projects/?tm_projects_id=68962)
31. Administratīvās rajona tiesas spriedums lietā A42772009 no 28.09.2010.

## References

1. Civil Law. Law of the Republic of Latvia. In force since 28.01.1937. // "Vestnesis" Nr. 46.
2. Labor law. Law of the Republic of Latvia. In force since 20.06.2001. // "Latvijas Vestnesis", Nr.105 (2492). With amendments of 01.01.2015.
3. Commercial Law. Law of the Republic of Latvia. In force since 04.05.2000 // "Latvijas Vestnesis", Nr. 158/160 (2069/2071), with amendments of 01.09.2014.
4. Vilkova, N. Contract law in the international turnover // M: Statut, 2002.
5. Balodis, K. The legal transaction. Introduction to civil law // Rīga: Zvaigzne ABC, 2007.
6. Birzina, L. Italian State and Law History // Rīga: Academy of Business "Turība", 2001.
7. Joksts, O. Law of obligations in business deals // Rīga: Academy of Business "Turība", 2001.
8. Kalnins, V. Latvian SSR State and Law History, Vol. 1 // Rīga: Zvaigzne, 1972.
9. Kalnins, V. Roman civil basics. Rīga: Zvaigzne, 1977. 144-145. lpp.
10. Krivcova, E. The modern theory of law enforcement civil knowledge, problem solving. Enterprise Agreement regulatory problems // "Law and rights", Vol. 2, Nr.12 (16). December, 2000.
11. The Latvian free trade union. Self-employed persons and their social protection // Rīga: LBAS, 2010.
12. Saule, G. The contract of employment // Rīga: Academy of Business "Turība", 1999.
13. Shvarcs, F., Rimsa, S. Liability law. Top part: a training tool // Rīga: Euro Faculty, 2001.
14. Svans, K. Soviet labour law // Rīga: Zvaigzne, 1983.
15. Torgans, K. The Civil Code of the Republic of Latvia. Related rights // Rīga: "My Property", 1998.
16. Torgans, K. Part II of the law of obligations. Textbook // Rīga: TNA, 2008.
17. Ulmane, V. Labour law // Rīga: Academy of Business "Turība", 2003.

18. The principles of European contract law // Available: [http://frontpage.cbs.dk/law/commission\\_on\\_european\\_contract\\_law/PECL%20engelsk/engelsk\\_partI\\_og\\_II.htm](http://frontpage.cbs.dk/law/commission_on_european_contract_law/PECL%20engelsk/engelsk_partI_og_II.htm)
19. The Berne Convention on literary and artistic works // Available: <http://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/5>
20. Brizgo, M., Withdrawal from the Union: as fact and as a problem. Part 2. // Available: <http://www.politika.lv/index.php?id=6478>
21. Human rights and fundamental freedoms, as amended by The Protocol 11 // Available: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/56D2C838-7133-4010-8D00-99BE58570B95/0/LatvianLetton.pdf>
22. Employer's Guide // Available: [http://faili.nsa.lv/DDR/DDR\\_viss\\_08102010\\_linki.pdf](http://faili.nsa.lv/DDR/DDR_viss_08102010_linki.pdf), 33. Lpp
23. Employment contract or contract of the company? // Diena.lv, August 18, 2009, available: [http://www.diena.lv/lat/business/business\\_school/guidance/darba-ligums-vai-uznemuma-ligums](http://www.diena.lv/lat/business/business_school/guidance/darba-ligums-vai-uznemuma-ligums)
24. Convention of the world intellectual property organization // Available: [http://www.lrpv.lv/dl/pdf/wipo\\_kon.pdf](http://www.lrpv.lv/dl/pdf/wipo_kon.pdf)
25. Convention on the law applicable to contractual obligations // Available: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=JO:C:2005:169:0010:0022:LV:PDF>
26. The Republic of Latvia Supreme Court Decision Nr.7 on the application of the law, resolving a dispute about commitments. Amendments: AT the plenary decision Nr.2 of 14.02.2000. // Available: [http://www.temida.lv/Jurista\\_Biblioteka/AT\\_plenumu\\_lemumi/saistibu\\_stridi.doc](http://www.temida.lv/Jurista_Biblioteka/AT_plenumu_lemumi/saistibu_stridi.doc)
27. Lugano Convention on jurisdiction and the enforcement of judgments in civil and commercial matters // Available: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/justice\\_freedom\\_security/judicial\\_cooperation\\_in\\_civil\\_matters/l16029\\_lv.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/justice_freedom_security/judicial_cooperation_in_civil_matters/l16029_lv.htm)
28. Rome Convention on the law applicable to contractual obligations // Available: [http://www.tm.gov.lv/lv/dalibas/10\\_romas\\_konv\\_ligums.html](http://www.tm.gov.lv/lv/dalibas/10_romas_konv_ligums.html)
29. Glossary // Available: <http://www.tezaurs.lv/sv/>
30. Skibeles, E. Cabinet of Ministers regulations project. The International Institute for the unification of private law obligations in the statutes of the order // Available: [http://www.tm.gov.lv/lv/projects/?tm\\_projects\\_id=68962](http://www.tm.gov.lv/lv/projects/?tm_projects_id=68962)
31. 28.09.2010. Administrative District Court judgment A42772009.

### **Summary**

The provisions of the Civil law that govern the contract of the company basically describe only one variation of enterprise agreement – the contract for the construction of a case. The Labour law provides for the possibility of concluding a contract of employment for the unlimited and a definite period. The General form of the employment contract is concluded for the indefinite period, but the contracts concluded according to the Labour law may be for limited periods of time. At the same time, the company contract, if it does not specify a delivery time, may specify a limited order of fulfillment. As it is seen from the definition of a contract both forms of contract referred to in the given article may concern a specific company or order. The legal criteria for the separation of the two contracts are provided by Article 2179 Part 2 of the Civil law, if certain legal relationships are aimed at a specific work result, not the process of work in itself, then agreement is recognized as the company's contract.

The contract of employment has two objects: a physical person - the employee who performs the work, and the work itself. However, the company is the subject of the contract and the result, as a specific goal is specified in the contract. The employee in accordance with the Labor law is a person who, on the basis of an employment contract and for the agreed payment carries out certain activities under the employer's control. In turn, the employer can be a physical or a legal person. Most of the employment contracts are concluded for the indefinite period, while the company's contracts are usually closed for a specific period of time.