

Skaudrās atklāsmes ēnā



Jānis Taukačs,
ZAB Sorainen partneris nodokļu un muitas jautājumos,
zvērināts advokāts

Attiecībā uz dikstāves pabalstiem viss vairāk vai mazāk skaidrs par darba devējiem, darbiniekiem. Taču ir vēl viena kategorija cilvēku, kam arī jāpārdzīvo šie grūtie laiki, – pašnodarbinātie (arī tie, kas ir MUN maksātāji) un SIA (kas ir vai nav mikrouzņēmuma nodokļa maksātāji), kas savā būtībā ir darbinieki, bet izvēlējušies šo pelēko zonu nodokļu priekšrocību dēļ. Domāju, ka tādu joprojām ir daudz. Kā viņiem varētu izskatīties dzīve šīs krīzes laikā, īpaši no dikstāves pabalstu piešķiršanas viedokļa?

Jaunākajā *The Economist* ir labs salīdzinājums, ka korporatīvā pasaule šobrīd pārskata savas prioritātes. Lai gan uz ārpusi uzņēmumu bosi stāsta, ka aizsargās pēc iespējas visus, realitāte pašnodarbinātajiem būs skarba – bosi turpinās, tēlaini izsakoties, braukt uz kuģa pirmās klases kajītēs, darbiniekiem arī pietiekami laba vieta uz kuģa atradīsies, bet apakšuzņēmēji (pašnodarbinātie) vilksies līdz glābšanas laivīņās.

Respektīvi, iespēju robežās uzņēmumi darbu turpinās dot galvenokārt tiem, kas arī formāli ir darba attiecībās un kam ir tiesības uz visiem pabalstiem (ne tikai dikstāves) un sociālo apdro-

šināšanu. Pārējiem vien pasviedis, kas paliek pāri. Tam var piekrist, jo sociālā apdrošināšana, izņemot Latvijas nodokļu sistēmas *Kvazimodo* – solidaritātes nodokli, pasargā tikai tos, kas reāli veikuši sociālās apdrošināšanas iemaksas.

Ko šādā situācijā varētu darīt tie pašnodarbinātie, MUN, SIA, kas savā būtībā ir darbinieki, bet viena vai cita iemesla dēļ ir piekrituši šai pelēkajai zonai, kas nav gluži melnās aploksņu algas, bet kas nav arī baltās darba attiecības? Šādas attiecības VID vienmēr varēs pārkvalificēt par darba attiecībām, ja tam būs pietiekama informācija. To VID drīkst darīt pēc divām dažādām tiesību normām.

Pirmkārt, VID ir diezgan plašas iespējas piemērot t.s. vispārīgo pret-izvairīšanās normu, kas paredz, ka uz jebkuru darījumu vai struktūru VID drīkst skatīties pēc to ekonomiskās būtības, neskatoties uz slēgtajiem līgumiem. Otrkārt, vēl precīzāka attiecībā uz šo situāciju ir norma IIN likumā, kas paredz sešas pazīmes, pēc kurām apakšuzņēmējus (pašnodarbinātos, MUN, SIA) var pārkvalificēt par darbiniekiem.

Tagad pamodelēsim tālāk šo situāciju, kā šis risks var pārvērsties no apakšuzņēmēja problēmas par darba devēja

vai pasūtītāja problēmu. Piemēram, kāds advokātu biroja apakšuzņēmējs, kuru birojs bez ceremonijām jebkurā brīdī var pastumt malā, jo ir krities apgrozījums un darbu vajag nodrošināt primāri darbiniekiem, kas kā tādi arī noformēti, nav mierā ar šādu situāciju. Šis apakšuzņēmējs, kas tikai tagad uzzināja par šīm sešām pazīmēm vai zināja par tām, bet apzināti neko neteica, jo bija abpusēji izdevīgi nemaksāt sociālo nodokli, var nākt pie uzņēmuma bosiem un pieprasīt formalizēt darba attiecības. Tas būtībā var nozīmēt arī darba devēja risku samaksāt sociālo nodokli par šo darbinieku par iepriekšējiem trim gadiem. Pretējā gadījumā ir risks, ka VID var redzēt, ka ar biroja jauno deklarēto darbinieku iepriekš bijis uzņēmuma līgums, un var painteresēties, ko tad tādu citādu šis apakšuzņēmējs darījis iepriekš, salīdzinot ar šobrīd darba attiecību ietvaros veikto. Starp citu, par sociālās apdrošināšanas iemaksu neveikšanu VID sankcijas var būt 300% apjomā ar kriminālprocesa iespējamību, ja summa pārsniedz 21 500 eiro. Šāda situācija redzēta arī IT, sporta, celtniecības u.c. industrijās. Tā nav jauna problēma, tikai sociālās drošības nepieciešamība tagad ir to aktualizējusi.