

vērst piedziņu, piemēram, uz kompensācijas izmaksām par darbiniekam piederošo instrumentu nolietošanos.

Savukārt, ja ieturējumu veikšana nav iespējama, jo darbiniekam aprēķinātā darba samaksa jau ir izmaksāta vai arī tā nav

aprēķināma vispār (nepienākas), viņam labprātīgi jāatdod avansā izmaksātā samaksa par atvaļinājumu. Šādā situācijā darba devējam jāvēršas pie darbinieka ar rakstveidā pamatotu prasījumu. Ja darbinieks labprātīgi neveic prasījuma izpildi, darba devējs ir tiesīgs celt prasību tiesā.

VAI DRĪKST CEDĒT PRASĪJUMU PRET SANKCIONĒTU PERSONU?



Reaģējot uz Krievijas agresiju pret Ukrainu un militāro uzbrukumu Ukrainai, Eiropas Savienība (ES) u.c. valstis noteikušas sankcijas pret Krieviju un Baltkrieviju. Lai rīkotos atbilstoši noteiktajām sankciju prasībām, vai kreditors drīkst cedēt savas tiesības saņemt saistību izpildījumu? Vai drīkst iepriekš noslēgtu saistību izpildei slēgt cesijas līgumu, kurā paredzēts, ka maksājumu veic cesionāram?

Atbild **EDVĪNS DRABA**, SIA “Sorainen ZAB” vecākais jurists

Sniedzot atbildi, aplūkošu divus scenārijus:

- ja kreditors ir ES finanšu sankcijām pakļauts Krievijas vai Baltkrievijas uzņēmums;
- ja kreditors ir Latvijas uzņēmums.

Ja kreditors ir ES finanšu sankcijām pakļauts Krievijas vai Baltkrievijas uzņēmums (sankciju subjekts), kas savu prasījumu pret Latvijas uzņēmumu (parādniekū) ir cedējis trešajai personai, kura nav pakļauta sankcijām, jāņem vērā, ka saskaņā ar Eiropas Komisijas skaidrojumu maksājumu veikšanu trešās valsts starpniekam par sankciju subjekta precēm var uzskaitīt par līdzekļu netiešu nodošanu sankciju subjektam, ja šis starpnieks ir samaksājis vai samaksās sankciju subjektam, ir sniedzis vai sniegs sankciju subjektam kāda veida atlīdzību apmaiņā pret attiecīgajām precēm.

Tādēļ šādi maksājumi ir aizliegti, ja vien valsts kompetentā iestāde tos nav atļāvusi saskaņā ar kādu no ES regulās paredzētajām atkāpēm vai ja vien katrā atsevišķā

gadījumā, izmantojot uz risku balstītu pieju un ķemot vērā visus apstākļus, nevar konstatēt, ka sankciju subjekts līdzekļus nesaņems vai tie nebūs tam pieejami.

Piemērojot šo skaidrojumu pēc analogijas, maksājuma veikšana cesionāram, kurš ieguvis prasījumu pret Latvijas uzņēmumu un tādējādi ir iestājies kreditora – sankciju subjekta – vietā, arī jāuzskata par aizliegtu, ja vien nav saņemts saskaņojums.

Risks ir mazāks, ja cesionārs ir ES dalībvalstī reģistrēts uzņēmums, jo tad cesionāram ir saistošas ES sankcijas. Tomēr arī šajā gadījumā ieteicams nodrošināt, ka sankciju subjekts nesaņems līdzekļus. Jebkurā gadījumā darījums būtu jāsaskaņo ar Ārlieku ministriju (ĀM) un jāinformē par to sava kredītiestāde, kura, ja nepieciešams, saņems saskaņojumu no Finanšu un kapitāla tirgus komisijas.

Ja kreditors (cedents) ir Latvijas uzņēmums, kurš savu prasījumu pret sankciju

subjektu cedē trešajai personai, jāņem vērā, ka regulā 269/2014 par ierobežošiem pasākumiem attiecībā uz darbībām, ar ko tiek grauta vai apdraudēta Ukrainas teritoriālā integritāte, suverenitāte un neatkarība, kurā noteiktas arī finanšu sankcijas, paredzēti ļoti plaši pienākumi attiecībā uz sankciju subjektu līdzekļu un saimnieciskos resursu iesaldēšanu, kā arī aizliegums tieši vai netieši tiem darīt pieejamus līdzekļus vai saimnieciskos resursus. Tādēļ arī šajā

scenārijā prasījuma cesija ir jāsaskaņo ar ĀM, savukārt maksājuma saņemšana no cesonāra – ar attiecīgo kredītiestādi.

Abos gadījumos jāatceras, ka ir aizliegts apzināti piedalīties darbībās, kuru mērķis vai sekas ir apiet sankcijas, piemēram, apzināti strukturēt darījumu vai piedalīties tādā darījumā, pēc kura sankciju subjekts galarezultātā netieši saņem finanšu līdzekļus vai to ekvivalentu.

KĀ DARBINIEKAM NOTEIKT PIEMAKSU PAR KLIENTU PIESAISTI?



Vai darbiniekam var darba līgumā noteiktajai darba algai papildus paredzēt piemaksu procentu veidā, piemēram, par katru uzņēmumam atrasto un piesaistīto klientu? Vai tā ir piemaksa par papildu darbu? Kā to noformēt darba līgumā vai citā dokumentā?

Atbild **ILZE JANKEVIČA**, SIA “LEADELL Vītols ZAB” partnere, zvērināta advokāte

Atlīdzība darbiniekam par klientu piesaisti var būt noteikta dažādos veidos atkarībā no darba samaksas sistēmas uzņēmumā. Darba devējs, organizējot darba samaksas sistēmu, tostarp arī piemaksu sistēmu, var paredzēt, ka darbiniekiem maksā ne tikai Darba likumā (DL) obligāti paredzētās piemaksas, bet arī citus piemaksu veidus, piemēram, arī piemaksu par piesaistītajiem klientiem. Par šādiem papildu piemaksu veidiem un pie maksas apmēru jāvienojas darba koplīgumā vai darba līgumā.

Savukārt piemaksa par papildu darbu saistībā ar klientu piesaisti atbilstoši DL 65.pantam jāmaksā tikai tad, ja klientu piesaiste darbiniekam noteikta kā papildu darbs (piemēram, aizstājot promesošu darbinieku) līdztekus nolīgtajam pamatdarbam. Papildu darbs un piemaksas apmērs jānoformē ar darbinieka un darba devēja vienošanos.

Vienlaikus, ja piemaksu sistēma uzņēmumā ietver tikai DL paredzētās obligātās

piemaksas, tad atlīdzību par jaunu klientu piesaisti var iekļaut arī darba algā. Lai gan vairumā gadījumu darba algu nosaka kā fiksētu mēnešalgu, tomēr to var paredzēt arī kā fiksētas un mainīgas daļas kopumu, piemēram, paredzot, ka mainīgo algas daļu veido atlīdzība, ko nosaka, nemot vērā konkrētā periodā piesaistīto klientu skaitu. Gan darba algas fiksētās daļas apmērs, gan arī mainīgās daļas aprēķināšanas mehānisms jāiekļauj darba līguma noteikumos.

Turklāt kā alternatīvu darba devējs ir tiesīgs izmaksāt darbiniekam arī prēmiju, piemēram, par noteikta klientu skaita piesaisti mēnesī. Tomēr jāņem vērā, ka prēmija nav regulāri un obligāti izmaksājama summa, bet gan uzskatāma par atzinību mantiskā izteiksmē darbiniekam par labu un priekšzīmīgu darbu. Tādējādi darba devējam ir tiesības izlemt par prēmijas apmēru (skat. 2010.gada 7.aprīļa Senāta spriedumu lietā SKC-91). Prēmiju var noformēt ar darba devēja rīkojumu, ar ko jāiepazīstina darbinieks.