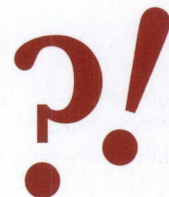


# UZ LASĪTĀJU IESŪTĪTAJIEM JAUTĀJUMIEM ATBILD “IFIT” EKSPERTI



## VAI LĪGUMSODS JĀAPRĒKINA NO SUMMAS AR PVN?

Uzņēmums noslēdz pakalpojumu sniegšanas līgumu par summu 3630 eiro, tostarp pievienotās vērtības nodoklis (PVN) – 630 eiro. Par termiņā nesamaksātu rēķinu pakalpojuma saņēmējam ir jāmaksā pakalpojuma sniedzējam līgumsods 5% apmērā no līgumsummas. Vai šos 5% aprēķina no summas ar vai bez PVN?

ATBILD



**GABRIELA MORA  
PETROVIČA,**

SIA “Sorainen ZAB” jurista palīdzē



**AGNETA RUMPA,**

SIA “Sorainen ZAB” zvērīnāta  
advokāta palīdzē

Līgumsodus regulē Civillikuma (CL) 1716.pants, kurā ir noteikts, ka līgumsods ir pametums, ko kāda persona uzņemas ciest sakarā ar savu saistību tādā gadījumā, ja viņa šo saistību neizpildītu vai neizpildītu pienācīgi. Vispārīgi, ar terminu “pametums” saprotama noteikta naudas summa vai cits mantisks devums.

Līdzīgs gadījums aplūkots Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas 2013.gada 9.decembra spriedumā lietā C30600213, kur, pieprasot līgumsodu par samaksas neveikšanu, piemērotā PVN summa tika iekļauta pamatparāda apmērā, no kuras tika rēķināts līgumsods.

Attiecīgi arī šajā gadījumā līgumsods rēķināms no kopējās summas, kurā iekļauts PVN.

Noteikti jāņem vērā, ka saskaņā ar CL 1716.panta 3.daļu, līgumsods par saistību nepienācīgu izpildi vai neizpildīšanu īstā laikā (termiņā) var tikt noteikts pieaugošs, taču kopumā ne vairāk par 10% no pamatparāda vai galvenās saistības apmēra. Tā kā šajā gadījumā līgumsumma ir 3630 eiro, līgumsodu nedrīkstētu noteikt lielāku par 363 eiro.

## PIENĀKUMS NODROŠINĀT VESELĪBAS APDROŠINĀŠANU

**Darba līgumā tiek norādīts, ka pēc konkrēta nostrādātā laika posma uzņēmums darbiniekiem nodrošina**

**apdrošināšanas polisi. Šogad uzņēmums vēlas mainīt apdrošināšanas pakalpojuma sniedzēju, bet tā rezultātā process ir ieildzis, un darbinieki uz kādu laiku var palikt bez apdrošināšanas polises. Vai darba devējam ir jebkādā veidā jāatlīdzina vai citā veidā, piedāvājot kādu papildu bonusu, jāatlīdzina periods, kurā darbiniekiem nav nodrošināta apdrošināšanas polise?**

ATBILD



**GITA OŠKĀJA,**

zvērīnāta advokāte

Darba attiecības regulē ne tikai Darba likums (DL), bet arī citi normatīvie akti, tostarp Civillikums (CL).

DL neparedz darba devēja pienākumu nodrošināt darbiniekam veselības apdrošināšanu, taču tas neaizliedz darba līgumā vienoties par papildu darba devēja saistībām, piemēram, pienākumu nodrošināt veselības apdrošināšanas polisi.

CL 1587.pantā ir noteikts –

**§** tiesīgi noslēgts līgums uzliiek līdzējam pienākumu izpildīt ap-

*solīto, un ne darījuma sevišķais smagums, ne arī vēlāk radušās izpildīšanas grūtības nedod vienai pusei tiesību atkāpties no līguma, kaut arī atlīdzinot otram zaudējumus.*

Tādējādi, ja darba līgumā atrunāts darba devēja pienākums nodrošināt darbiniekam veselības apdrošināšanu, darba devējam pienākums ir jāpilda. Ja darba devējs savas saistības nepilda, tam būtu jāatlīdzina darbiniekam zaudējumi (un jānodrošina polise).

Veselības apdrošināšana ir darba samaksas sastāvdaļa. CL 2181.pantā ir noteikts –

**S** ja par darbu nav norunāta nekāda maksa, tad darbinieks var to prasīt un atlīdzības apmēru noteic tiesa pēc sava ieskata.

Tomēr, ja darba līgumā ir nolīgts vispārīgs darba devēja pienākums nodrošināt darbinieku ar veselības apdrošināšanu, nekonkretizējot polises vērtību, cenu un nosacījumus, grūtības var sagādāt gan prasība par līguma izpildi (nodrošināt polisi), gan zaudējumu piedziņa. Likums neparedz minimālās prasības veselības apdrošināšanai.

Līdztekus jāvērs uzmanība arī uz CL 1417.pantu, kurā atrunāts –

**S** ja darījuma priekšmets ir pilnīgi nenoteikts, darījums nav spēkā.

Līdz ar to var rasties strīds par to, vai “pienākums nodrošināt veselības apdrošināšanu” ir uzskatāms par pietiekami noteiktu vai nenoteiktu saistību. Darījums var tikt atzīts par spēkā neesošu grūtību konstatēt precīzu darba devēja pienākumu dēļ, līdz ar to piespiedu izpilde var būt apgrūtināta vai neiespējama.

Tiesu prakse šādu jautājumu kontekstā nav zināma.

Jebkurā gadījumā darba devēja apņemšanās nodrošināt darbiniekus ar (veselības) apdrošināšanu

ir vērtējama pozitīvi. Svarīga ir informācijas aprīte starp darba devēju un darbiniekiem, izskaidrojot apstākļus un savlaicīgi brīdinot par pakalpojuma nodrošinātāja maiņas sekām. Ar nolūku kompensēt darbiniekiem radītās neērtības, darba devējs var vienoties par citām papildu garantijām vai kompensējošiem līdzekļiem.

## PĀRCELTĀ BRĪVDIENA GRĀMATVEDĪBĀ

**Darbiniekam tiek piešķirts vienu nedēļu ilgs atvaļinājums, kas sākas 2023.gada 10.jūlijā. Vai atvaļinājums ir jāpagarina par vienu dienu, ņemot vērā, ka 10.jūlijs ir brīvdiena saistībā ar Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma dienu? Un vai par 10.jūliju jāmaksā atvaļinājuma nauda?**

ATBILD



INGA ZĀLE

Saskaņā ar likumu “Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām”, ja svētku diena, šajā gadījumā – Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena – iekrīt sestdienā vai svētdienā, nākamo darba dienu nosaka par brīvdienu. 2023.gadā Vispārējo latviešu Dziesmu un deju svētku noslēguma diena bija svētdienā, 9.jūlijā, tāpēc pirmdienā, 10.jūliju, noteica par brīvdienu.

Atvaļinājuma garumu mēra kalendāra dienās. Par katru darba gadu pienākas vismaz četru nedēļu garš atvaļinājums, proti, 28 kalendāra dienas. Saskaņā ar Darba likuma (DL) 149.pantu atvaļinājums sastāv no darba dienām un

brīvdienām, bet tā periodā neieskaita svētku dienas. Savukārt DL 75.pants nosaka, ka atvaļinājuma naudu aprēķina dienas (stundas) vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu (stundu) skaitu atvaļinājuma laikā.

2023.gada jūlijā ir 20 darba dienas – 10 brīvdienas un viena svētku diena. 9.jūlijs ir svētku diena, bet 10.jūlijs – brīvdiena. Tātad, svētku dienu, 9.jūliju, neieskaita atvaļinājuma periodā, bet 10.jūliju ieskaita atvaļinājuma laikā, par šo dienu nemaksājot atvaļinājuma naudu, jo tā ir brīvdiena. Ja darbinieks strādāja 9.jūlijā, par darbu svētkos vajadzēja aprēķināt piemaksu. Savukārt, ja darbinieks strādāja 10.jūlijā, šāda piemaksa jāaprēķina nebija.

Piemēri

*Darbiniekam tiek piešķirts vienu nedēļu garš atvaļinājums no 3.jūlija līdz 10.jūlijam. Atvaļinājuma garums ir 7 kalendārās dienas jeb viena nedēļa, jo svētku dienu, 9.jūliju, neieskaita atvaļinājuma periodā. Darbā jāierodas 11.jūlijā. Atvaļinājuma naudu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar 5 darba dienām.*

*Darbiniekam tiek piešķirts vienu nedēļu garš atvaļinājums no 7.jūlija līdz 14.jūlijam. Atvaļinājuma garums ir 7 kalendārās dienas jeb viena nedēļa, neskaitot 9.jūliju. Darbā jāierodas 17.jūlijā, jo 15. un 16.jūlijs ir brīvdienas. Atvaļinājuma naudu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar 5 darba dienām.*

*Darbiniekam tiek piešķirts vienu nedēļu garš atvaļinājums no 10.jūlija līdz 16.jūlijam. Atvaļinājuma garums 7 kalendārās dienas (viena nedēļa). Darbā jāierodas 17.jūlijā. Atvaļinājuma naudu aprēķina dienas vidējo izpeļņu reizinot ar 4 darba dienām, jo šīs nedēļas laikā ir 4 darba dienas un 3 brīvdienas.*

Uzskatu, ka nav pareizi uzsākt atvaļinājumu brīvdienā. Tā ir atpūtas diena, kurā darbiniekam nav jāveic savi darba pienākumi, šo laiku viņš var izmantot pēc saviem ieskatiem. Pareizāk būtu piešķirt vienu nedēļu garu atvaļinājumu no 11. līdz 17.jūlijam, aprēķinot atvaļinājuma naudu par piecām darba dienām.

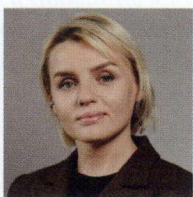
Ja darbiniekam nepieciešams 17.jūlijā ierasties darbā, var piešķirt arī sešu kalendāra dienu garu atvaļinājumu no 11. līdz 16.jūlijam, aprēķinot atvaļinājuma naudu par četrām darba dienām. Pāri paliek neizmantots atvaļinājums vienas kalendāra dienas apjomā, ko izmantot citā laikā.

Līdzīgas situācijas var veidoties šī gada novembrī, jo svētku diena, 18.novembris, iekrīt sestdienā, bet pirmdiena, 20.novembris, noteikta par brīvdienu.

## KĀ PIEŠKIRT BEZALGĀS ATVAĻINĀJUMU?

**Darbinieks šodien paziņo, ka vēlas doties atvaļinājumā uz vienu vai vairākām dienām bez darba algas saglabāšanas. Vai šādi drīkst rīkoties? Kā darbiniekam jāpieprasa un darba devējam jāpiešķir bezalgas atvaļinājums?**

ATBILD



**OLGA PETROVSKA,**

juriste

Ministru Kabineta (MK) noteikumu Nr.827 "Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem

par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli" 8.punktā ir noteikts, ka darba devējam Valsts ieņēmumu dienestā (VID) ir jāiesniedz ziņas par darbinieku, kuram tika piešķirts atvaļinājums bez darba algas saglabāšanas ne vēlāk kā trīs darba dienu laikā pēc darbinieka statusa maiņas vai zaudēšanas.

Ja darbinieks šodien paziņo, ka vēlas vienu vai vairākas dienas iet atvaļinājumā bez darba algas saglabāšanas, darba devējam par to ir jāpaziņo VID trīs darba dienu laikā no dienas, kad darbinieks aizgāja atvaļinājumā bez darba algas saglabāšanas, un trīs dienu laikā pēc dienas, kad darbinieks ir atgriezies no atvaļinājuma bez darba algas saglabāšanas, jo notiek darbinieka statusa maiņa (ir/nav atvaļinājumā). Darba devējam ir jāiesniedz MK noteikumu Nr.827 1.pielikumā pievienotā veidlapa "Ziņas par darba ņēmējiem".

Kas attiecas uz atvaļinājuma piešķiršanu – parasti uzņēmumā tiek izdots rīkojums, kas tiek sagatavots, balstoties uz darbinieka iesniegumu par atvaļinājuma piešķiršanu. Ņemot vērā to, ka informācija par darbinieka prombūtni atvaļinājumā bez algas saglabāšanas ir reģistrējama laika periodā līdz trīs darba dienām, dokumentāciju var sagatavot arī pēc tam, kad darbinieks ir atgriezies atpakaļ darbā vai viņa atvaļinājuma laikā.

## PRECES PIEGĀDE MUITAS NOLIKTAVĀ UN PVN

**Kā pievienotās vērtības nodokļa (PVN) deklarācijā atspoguļot preces iegādi no trešajām valstīm, piegādājot to muitas noliktavā, kas atrodas Latvijas teritorijā? Ir visi nepieciešamie transporta dokumenti, kā arī noformēta importa muitas deklarācija IM7. Un kā norādīt preču pārdošanu uz trešajām valstīm no muitas noliktavas, ja ir visi nepieciešamie transporta dokumenti, kā arī noformēta eks-**

**porta muitas deklarācija? Piebilde – uzņēmumam ir atļauja īpaša režīma piemērošanai.**

ATBILD



**DACE EVERTE,**

SIA "Sorainen ZAB" vecākā nodokļu menedžere

Saskaņā ar Pievienotās vērtības nodokļa likumu (PVN likums), tas attiecas uz darījumiem, kas notiek iekšzemē, proti, Latvijas muitas teritorijā. Tādējādi PVN (0%, 21%, 5% vai 12% likme) vai atbrīvojums no PVN (PVN likuma 52.pants) ir piemērojams tikai tiem darījumiem, kas notiek iekšzemē.

Saskaņā ar PVN likuma 43.panta 3.daļu 0% PVN piemēro tādu preču piegādei muitas noliktavās un brīvajās zonās, kuras ir ieviestas Eiropas Savienības teritorijā no trešajām valstīm vai trešajām teritorijām un nav izlaistas brīvam apgrozījumam. Tātad piegādātājs darījumam piemēros 0% PVN, savukārt preču saņēmējam preču iegādi muitas noliktavā PVN deklarācijā nav jāuzrāda.

Preču pārdošana uz trešajām valstīm no muitas noliktavas, savukārt, būs atkarīga no iepriekšējās preču kustības:

- ja prece no iekšzemes tiek novietota muitas noliktavā, un tam seko šīs preces eksports – preču eksportēšanu jāuzrāda PVN deklarācijas 48.rindā "eksportētās preces", neatšifrējot darījuma detaļas PVN deklarācijas pielikumos;
- ja prece ir bijusi ieviesta muitas noliktavā no trešajām valstīm, un, to neizlaižot brīvam apgrozī-

jumam, pēc tam izvesta uz trešajām valstīm, tad darījumu jāuzrāda PVN deklarācijas 48.<sup>2</sup>rindā “citās valstīs veiktie darījumi”. Darījuma detaļas nav jāatšifrē PVN deklarācijas pielikumos.

## VAI DARBINIEKAM DRĪKST KOMPENSĒT ELEKTROAUTO ELEKTRĪBAS IZMAKSAS?

**Vai uzņēmums drīkst darbiniekam kompensēt elektrības izmaksas, kas saistītas ar elektroauto izmantošanu, pēc līdzīga principa kā kompensējot degvielas izmaksas?**

ATBILD



**JADVIGA NEILANDE,**

sertificēta nodokļu konsultante

Darba devējam par jebkuriem izdevumiem, kas darbiniekam rodas, veicot darba pienākumus, ir pienākums, nevis iespēja kompensēt radušās izmaksas. Tas noteikts Darba likuma 76.panta 1.daļā, proti,

**§** darba devējam ir pienākums atlīdzināt tos darbinieka izdevumus, kuri atbilstoši darba līguma noteikumiem nepieciešami darba veikšanai vai arī ir radušies ar darba devēja piekrišanu, īpaši izdevumus, kas:

- 1) ir saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucieni;
- 2) darbiniekam radušies, pārceļoties uz citu dzīvesvietu pēc darba devēja iniciatīvas;
- 3) darbiniekam radušies, karā ar viņam piederoša darba

*aprikojuma (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietotos (amortizāciju).*

Turklāt šī panta 2.daļā minētais paredz, ka pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums izmaksāt paredzamajiem izdevumiem atbilstošu avansu.

Visbiežāk transporta izdevumi rodas, darbiniekam veicot darba pienākumus, ko var traktēt kā darba braucieni vai komandējumu. Ja transporta izdevumi radušies, veicot darbu, par ko tiek saņemta alga, tie ir darba brauciena izdevumi. Ja izdevumi radušies, braucot uz semināriem, mācībām, izstādēm, tikšanās ar darījuma partneriem, tos traktē kā komandējuma izdevumus. Abos gadījumos radušos transporta izdevumus kompensē vienādi, darbiniekam tikai jāiesniedz vadītājam izdevumus apliecinājoši dokumenti. Elektroauto gadījumā tie būs maksājumu par akumulatora uzlādi pierādījumi.

Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 9.panta 1.daļā noteikts, ka

**§** gada apliekamajā ienākumā netiek ietverti un ar nodokli netiek aplikti šādi ienākumu veidi:

16) kompensācijas izmaksas likumos un Ministru kabineta noteikto normu ietvaros, izņemot kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu;

16<sup>1</sup>) komandējuma un darba brauciena izdevumu kompensācijas normas Ministru kabineta noteiktajā apmērā vai apmērā, kas noteikts valstī, kurā tiek veikti darba vai dienesta pienākumi (darba vieta atrodas citā valstī).

Ja normas Ministru kabineta (MK) noteikumos nav noteiktas, tad tās pēc izvēles var noteikt grāmatvedības organizācijas dokumentos, proti, nolikumā par transportlīdzekļu izmantošanu saimnieciskajā darbībā. Jebkurā gadījumā iedzīvotāju ienākuma nodoklis netiek piemērots. Papildus arī MK noteikumu Nr.899

“Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” normu piemērošanas kārtība” 18.2.punktā ir noteikts, ka,

**§** piemērojot likuma 8.panta 2.daļu, ienākumi, par kuriem nav jāmaksā algas nodoklis, ir darba devēja piešķirtie labumi un maksājumi, kas saistīti ar izdevumiem, kuri radušies darbiniekam sakarā ar darba pienākumu izpildi, kā arī maksājumi, ko darba devējs veicis, lai kompensētu darbinieka izdevumus, kas saskaņā ar Uzņēmumu ienākuma nodokļa likumu un likumu “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” attiecināmi uz darba devēja izdevumiem.

Arī Uzņēmumu ienākuma nodokļa likuma normas nosaka atbrīvot šādas kompensācijas no nodokļa – MK noteikumu Nr.677 “Uzņēmumu ienākuma nodokļa likuma normu piemērošanas noteikumi” 66.1.punktā noteikts, ka

**§** neatkarīgi no likuma 8.panta 4.daļā minētā ar saimniecisko darbību saistīti izdevumi ietver obligātās izmaksas darbiniekiem saskaņā ar normatīvajiem aktiem.

Darba likumā noteiktās normas ir obligātie maksājumi darbiniekam, tātad Uzņēmumu ienākuma nodokli šajā gadījumā nepiemēro.

MK noteikumu Nr.899 “Likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” normu piemērošanas kārtība” 43.punktā ir paredzēti ierobežojumi arī attiecībā uz amortizāciju, nosakot, ka

**§** kompensācijas izmaksas ir arī summas, ko darba devējs darbiniekam izmaksā sakarā ar darbiniekam piederoša personiskā transportlīdzekļa (kas atbilstoši darba līgumam tiek izmantots darba vajadzībām) nolietotos un kas noteikta 0,04 eiro apmērā par katru nobraukto kilometru, bet ne vairāk kā 57 eiro mēnesī.