

„Jurista Vārds” Nr.19 (572) Otrdiena, 2009. gada 12. maijs

■ Skaidrojumi. Viedokļi

Kapitālsabiedrības valdes loceklis nav darbinieks

Attiecības starp kapitālsabiedrību un valdes locekli ir vērtējamas kā uzticības un pilnvarojuma attiecības. Tādējādi būtu apsverama Darba likuma 44. panta trešās daļas izslēgšana no likuma, skaidri nosakot, ka Darba likums vispār nav attiecināms uz kapitālsabiedrību pārvaldes institūciju locekļiem.

Mg.iur Kravale Sigita,
zvērinātu advokātu biroja
“Liepa, Skopiņa /BORENIUS” juriste



Foto: Māris Kaparkalējs, “LV”

2009. gada 10. marta žurnālā “Jurista Vārds” publicēts Vitas Libertes viedoklis par tiesiskajām attiecībām starp kapitālsabiedrību un valdes locekli un strādājošu grūtnieču aizsardzību.¹ Gan minētajā publikācijā izteiktais kategoriskais viedoklis, ka Augstākās tiesas (AT) Senāta līdzšinējā Darba likuma un Komerclikuma interpretācija pārkāpj Eiropas Savienības normatīvos aktus, gan plašā juristu diskusija² par jautājumiem, kas saistīti ar tiesiskajām attiecībām starp kapitālsabiedrību un tās valdes locekli, pamudināja šī raksta autori izteikt savu, atšķirīgu viedokli. Autore uzskata, ka ir būtiskas atšķirības starp darbinieku Darba likuma izpratnē un kapitālsabiedrības valdes locekli (pat gadījumā, ja valdes loceklis tiek nodarbināts uz darba līguma pamata), un šo būtisko atšķirību dēļ likumsakarīgi Latvijā ir noteikta arī atšķirīga aizsardzības pakāpe, tai skaitā pret tiesisko attiecību izbeigšanu, kas pilnībā atbilst gan Eiropas Savienības tiesībās nostiprinātajiem pamatprincipiem, gan citās Eiropas Savienības dalībvalstīs pastāvošajam normatīvajam regulējumam un tiesu praksei.

Latvijas normatīvais regulējums un Senāta prakse

Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļas sastādītajā tiesu prakses apkopojumā "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanu vai grozīšanu" atspoguļota Senāta konsekventi vairākos spriedumos paustā nostāja un norādīts: "Darba līguma noslēgšana ar valdes locekļiem neatceļ Komerclikuma normu piemērošanu tiem. Šīm attiecībām ir piemērojamas Darba likuma normas, ciktāl Komerclikumā kā speciālā likumā attiecībā pret valdes locekļiem nav noteikts citādi. Tā kā Komerclikums nosaka valdes locekļu ievēlēšanas un atsaukšanas kārtību, Darba likuma noteikumi šajā gadījumā, kas attiecas uz valdes locekļu atsaukšanu, nav piemērojami, līdz ar to valdes locekļus var atsaukt no amata ar dalībnieku sapulces lēmumu (akciju sabiedrībās ar padomes lēmumu), neievērojot Darba likuma noteikumus par darba tiesisko attiecību izbeigšanu."³

Tādējādi Senāts apstiprina jau no Latvijas normatīvo aktu sistēmas izrietošu secinājumu, ka Latvijas likumdevējs ir skaidri nodalījis aizsardzības līmeni grūtniecei, kura tiek nodarbināta kā uzņēmuma darbiniece uz darba līguma pamata un darba devēja vadībā, un grūtniecei, kura ir kapitālsabiedrības valdes locekle. Tai skaitā ir noteikta atšķirīga aizsardzība pret tiesisko attiecību izbeigšanu, attiecīgi iekļaujot Darba likumā 109. panta pirmo daļu, kas cita starpā nosaka aizliegumu uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, izņemot normā paredzētos gadījumus, bet Komerclikumā iekļaujot 224. panta ceturto daļu, kas atļauj dalībnieku sapulcei valdes loekli atsaukt no amata bez jebkāda pamatojuma, procedūras un ierobežojumu ievērošanas.

Šāds atšķirīgs aizsardzības līmenis darbiniekam un kapitālsabiedrības valdes loceklim ir pilnībā pamatots un izriet galvenokārt no valdes locekļa amata izteiktā uzticības rakstura, uz kuru norādījis arī Senāts, vairākos spriedumos uzsverot, ka darbībai valdes locekļa amatā ir izteikts uzticības raksturs un valdes loceklim "nav paredzēta tiesība prasīt atjaunošanu amatā tiesas ceļā, jo tiesa nevar iejaukties uzņēmēj sabiedrības izpildinstitūcijas, par kādu atzīstama valde, izveidošanas jautājumā risināšanā".⁴

Dalībnieka uzticēšanās valdes loceklim ir izteikti subjektīvs jēdziens, un to nav iespējams un nav pieļaujams ierobežot ar kādiem objektīvi noteiktiem kritērijiem, tādējādi faktiski piespiežot kapitālsabiedrības dalībnieku, pretēji tā gribai, uzticēties kādai personai kā sabiedrības valdes loceklim tikai tāpēc, ka šī persona, piemēram, ir grūtniecības stāvoklī, lai gan šāda uzticēšanās jebkāda iemesla dēļ ir zudusi.

Direktīvas 92/85/EEK tiešas piemērošanas nepieļaujamība

V. Liberte savā publikācijā atsaucas uz Eiropas Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu Nr. 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā, vai

strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (Direktīva). Direktīva it kā aizliedzot izbeigt tiesiskās attiecības ar uzņēmuma valdes locekli, ja šī persona atrodas grūtniecības stāvoklī.

Jau no konsolidētā Eiropas Kopienu Dabināšanas līguma 249. panta izriet, ka direktīvas tām dalībvalstīm, kurām tās adresētas, uzliek saistības attiecībā uz sasniedzamo rezultātu, bet ļauj šo valstu varas iestādēm noteikt to īstenošanas formas un metodes. Šajā sakarā arī Senāts paplašinātā sastāvā ir norādījis: "No minētās tiesību normas izriet, ka direktīvas kā Eiropas Savienības tiesību atvasināts akts ir obligātas pēc tam, kad tās ietvertas dalībvalsts nacionālajos normatīvajos aktos."⁵

Kā jau iepriekš norādīts, Latvijas likumdevējs nacionālajos normatīvajos aktos ir skaidri noteicis atšķirīgu aizsardzību tiem uzņēmuma darbiniekiem Darba likuma izpratnē, kuri veic darbu uz darba līguma pamata un darba devēja vadībā, un kapitālsabiedrības valdes locekļiem. Tādējādi secināms, ka Latvijas Republikas nacionālajos likumdošanas aktos ir ieviesti mehānismi Direktīvā 92/85/EEK noteikto mērķu sasniegšanai, kas ir pilnībā atbilstoši gan pašas Direktīvas noteikumiem, gan Eiropas Kopienu Dabināšanas līguma noteikumiem, gan arī Eiropas Kopienu tiesas izteiktajām atziņām un citu Eiropas Savienības dalībvalstu normatīvajam regulējumam un tiesu praksei. Līdz ar to, kamēr Latvijas normatīvajos aktos nav izdarīti grozījumi un noteikti kādi ierobežojumi arī attiecību izbeigšanai ar kapitālsabiedrības valdes locekli, Latvijas tiesām pastāvošais normatīvais regulējums ir jāinterpretē un jāpiemēro tādā veidā, kā tas pārņemts Latvijas Republikas normatīvajos aktos, tas ir, attiecinot Darba likuma 109.panta pirmajā daļā noteikto uzteikuma aizliegumu grūtniecības gadījumā uz darbiniecēm, kuras tiek nodarbinātas uz darba līguma pamata un veic darbu citas personas vadībā, tajā pašā laikā nošķirot kapitālsabiedrības valdes locekles kā personas, kuras ieņem īpašu statusu un uz kurām šādi aizliegumi nav attiecināmi, jo ir piemērojami speciālā normatīvā akta - Komerclikuma 224. panta ceturtnās daļas - noteikumi, kas neparedz nekādus ierobežojumus tiesisko attiecību izbeigšanai.

Latvijas tiesām nav nekāda tiesiska pamata Direktīvu 92/85/EEK attiecināt uz konkrētiem civiltiesiskiem strīdiem starp privātpersonām tiešā veidā, jo arī Eiropas Kopienu tiesa, ievērojot Eiropas Kopienu Dabināšanas līguma 249. pantu, ir konsekventi noraidījusi iespēju, ka direktīva pati par sevi var radīt pienākumus attiecībā uz privātpersonām un līdz ar to tā nevar tikt piesaukta pret privātpersonām.⁶ Papildus Eiropas Kopienu tiesa norādījusi, ka "(..) pat skaidra, precīza un beznosacījumu norma, kuras mērķis ir privātpersonām piešķirt tiesības vai pienākumus, nav piemērojama pati par sevi prāvas starp privātpersonām ietvaros."⁷

Jēdziens "darba ņēmējs" nav attiecināms uz valdes locekli

Nevar piekrist izteiktajam viedoklim, ka uz kapitālsabiedrības valdes locekli būtu attiecināms Eiropas Kopienu tiesas praksē pieņemtais jēdziens "darba ņēmējs". Eiropas Kopienu tiesa norādījusi uz vairākiem kritērijiem, kuri obligāti konstatējami, lai kādu personu atzītu par

"darba ņēmēju" Kopienu tiesību izpratnē, proti, "būtiska darba attiecību iezīme ir tāda, ka persona noteiktā laika posmā citas personas interesēs un šīs personas vadībā veic pakalpojumus, par kuriem tā saņem atalgojumu".⁸

Noteiktu darbību veikšana kapitālsabiedrības interesēs, par to saņemot noteiktu atalgojumu, ir ne tikai darba tiesiskajām attiecībām raksturīgas pazīmes. Tās var būt, piemēram, pilnvarojuma vai uzņēmuma līguma attiecības. Tikpat labi kapitālsabiedrības valdes locekļa pienākumus nosaka Komerclikums un kapitālsabiedrības statūti, savukārt valdes locekļa tiesības uz atlīdzību paredz Komerclikuma 221. panta astotā daļa. Tādējādi nav nekāda pamata Eiropas Kopienu tiesas definēto jēdzienu "darba ņēmējs" tulkot un piemērot paplašināti un attiecināt uz valdes locekļiem, bet ir nepieciešams detalizēts faktisko attiecību izvērtējums katrā konkrētajā situācijā. Jāņem vērā arī Darba likuma 39. pants, kas noteic, 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.

Uz kapitālsabiedrības valdes locekli nav iespējams attiecināt no Darba likuma 39. panta un Eiropas Kopienu tiesas atziņām izrietošo kritēriju, ka pakalpojumi tiek veikti citas personas vadībā un pakļaujoties citas personas rīkojumiem.

Eiropas Kopienu tiesa ir tieši norādījusi, ka jautājums par to, vai pastāv subordinējošas attiecības darba devēja un darba ņēmēja tiesiskajās attiecībās, ir vērtējams nacionālajās tiesās.⁹ Tādējādi, lai arī Kopienu tiesībās ir noteikti "darba ņēmēja" definīcijas kritēriji, jautājums par to, vai konkrētajās tiesiskajās attiecībās persona veic pakalpojumus citas personas vadībā, ir izšķirams nacionālajās tiesās un izvērtējot katras lietas faktiskos apstākļus.

Latvijas Republikas Komerclikuma 221. panta pirmā daļa noteic, ka "valde ir sabiedrības izpildinstitūcija, kura vada un pārstāv sabiedrību". No citētās likuma normas izriet, ka valde un valdes loceklis (sevišķi gadījumā, ja kapitālsabiedrības valde sastāv tikai no viena valdes locekļa) neveic pakalpojumus kādas citas personas vadībā, bet gan, gluži pretēji, ir tā persona, kura šādu vadību realizē attiecībā uz citām personām - uzņēmuma darbiniekiem.

Tādējādi, ja vien kapitālsabiedrība un valdes loceklis kādu īpašu apsvērumu vai specifiskas uzņēmuma organizatoriskās struktūras dēļ nav izvēlējušies noslēgt rakstveida darba līgumu, kurā arī norādījuši personu, kas realizē vadību attiecībā uz valdes locekli, un valdes loceklis kā jebkuras citas kapitālsabiedrības valdes loceklis veic tikai tos pienākumus, ko paredz Komerclikums un kapitālsabiedrības statūti, nav nekāda pamata runāt par darba attiecībām starp kapitālsabiedrību un valdes locekli un nav pamata uz šo attiecību izbeigšanu attiecināt Darba likuma 109. pantu un Direktīvu 92/85/EEK. Arī Senāts vairākkārt norādījis: "Ja faktiski nepastāv darba attiecības, bet valdes loceklis ir tiesīgs darboties sabiedrības vārdā, pietiek ar pilnvarojuma līgumu, ar kuru viena puse uzņemas izpildīt otrai zināmu uzdevumu, bet pilnvaras devējs apņemas pilnvarnieka rīcību atzīt par sev saistošu."¹⁰

Ievērojot norādītos apsvērumus, kapitālsabiedrības valdes locekli nevar atzīt par "darba ņēmēju" Kopienu tiesību izpratnē un arī šī iemesla dēļ uz kapitālsabiedrības valdes locekli nevar attiecināt Direktīvu 92/85/EEK.

Pamatojoties uz V. Libertes publikācijā piedāvāto nepamatoti plašo Direktīvas 92/85/EEK un Darba likuma 109. panta interpretāciju, būtu jānonāk pie atzinuma, ka, piemēram, pilnvarnieces grūtniecības gadījumā arī pilnvaras devējs nav tiesīgs atsaukt izdoto pilnvaru, jo arī uz pilnvarnieku pēc piedāvātās interpretācijas būtu attiecināmi visi Eiropas Kopienu tiesas noteiktie kritēriji "darba ņēmēja" definēšanai (noteiktu pakalpojumu sniegšana noteiktā laika periodā, šo pakalpojumu sniegšana pilnvaras devēja interesēs, pakalpojumu sniegšana pilnvaras devēja vadībā (t. i., atbilstoši pilnvaras devēja norādījumiem un vadlīnijām) un atlīdzības saņemšana par pakalpojumiem). Tādējādi arī uz pilnvaras atsaukumu piedāvātajā interpretācijā būtu attiecināms Direktīvā 92/85/EEK noteiktais atlaišanas aizliegums, kaut arī Civillikuma 2313. pants piešķir tiesību pilnvaras devējam jebkurā brīdī pilnvarojumu atsaukt. Šāds traktējums nonāk klajā pretrunā ar pilnvarojuma (par kādu savā būtībā uzskatāmas arī attiecības ar kapitālsabiedrības valdes locekli) jēgu un mērķi un nevar tikt atzīts par pareizu.

Direktīvas 92/85/EEK interpretācija

Runājot par pašas Direktīvas 92/85/EEK saturu un interpretāciju, īpaši jānorāda uz 10. pantu, kas paredz: "dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai aizliegtu 2. pantā definēto darbinieču atlaišanu laikposmā no viņu grūtniecības sākuma līdz 8. panta 1. punktā minētā grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma beigām, izņemot ārkārtējus gadījumus, kuri nav saistīti ar viņu stāvokli un kuros ir atļauta atlaišana saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, un, attiecīgā gadījumā, ja kompetentā iestāde tam ir piekritusi". Tādējādi arī pati Direktīva nebūt nenosaka absolūtu grūtnieču atlaišanas aizliegumu, bet gan pieļauj grūtnieču atlaišanu ar šādiem nosacījumiem:

1) atlaišana nav saistīta ar grūtniecības stāvokli;

2) atlaišana ir atļauta saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi (kā jau iepriekš minēts, tiesisko attiecību izbeigšanu ar kapitālsabiedrības valdes locekli jebkurā brīdī un bez jebkādiem ierobežojumiem atļauj Latvijas tiesību akts - Komerclikuma 224. panta ceturtnā daļa, kā arī Latvijas prakse, tai skaitā ilgstošā un konsekventā Augstākās tiesas Senāta prakse. Tajā norādīts uz Komerclikuma kā speciālā likuma piemērošanu attiecībā uz tiesisko attiecību izbeigšanu ar kapitālsabiedrības valdes locekli pat gadījumā, ja valdes loceklis nodarbināts, pamatojoties uz darba līgumu, no kā secināts, ka attiecībā uz tiesisko attiecību izbeigšanu ar valdes locekli nav attiecināmi jebkādi Darba likumā noteiktie ierobežojumi).

Vēsturiski aplūkojot dažādu ierobežojumu noteikšanu starptautisko tiesību normās grūtnieču īpašai aizsardzībai, tai skaitā pret darba attiecību izbeigšanu zināmos gadījumos, ir jāsecina, ka šādi ierobežojumi noteikti ar pamatmērķi nodrošināt, ka grūtniecības stāvoklis pats par sevi nevar būt par iemeslu darba attiecību izbeigšanai, bet nebūt nav aizliegts izbeigt tiesiskās attiecības ar grūtnieci citos gadījumos un uz citiem pamatiem, kas nav saistīti ar grūtniecību. Par to liecina gan jau iepriekš citētais Direktīvas 92/85/EEK 10. pants, gan, piemēram, Starptautiskās darba organizācijas konvencijas C183 8. panta pirmā daļa, kas nosaka aizliegumu uzteikt darba attiecības ar grūtnieci, "izņemot tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar grūtniecību vai bērna piedzimšanu un no tās izrietošo bērna kopšanu".¹¹

Līdz ar to ir pieļaujama arī darba tiesisko attiecību izbeigšana ar sievieti grūtniecības stāvoklī, ja šādas attiecību izbeigšanas iemesls nav pats grūtniecības fakts un ja šāda attiecību izbeigšana ir atļauta attiecīgās valsts normatīvajos aktos. Pretējā gadījumā nāktos secināt, ka pat Darba likuma 109. panta pirmajā daļā noteiktie gadījumi, kad atļauta darba līguma uzteikšana grūtniecei, ir pretrunā ar Direktīvu Nr. 92/85/EEK un Eiropas Kopienų tiesas atziņām.

Tātad jāsecina: tā kā Latvijas Komerclikums nenosaka nekādus ierobežojumus personas atsaukšanai no valdes locekļa amata, tai skaitā neierobežo tiesisko attiecību izbeigšanu ar valdes locekli grūtniecības stāvokļa dēļ, tiesisko attiecību izbeigšana ar valdes locekli ir pilnībā pieļaujama, ja tās iemesls un pamats nav pats grūtniecības fakts.

Nevietā ir V. Libertes publikācijā izteiktais pārmetums, ka, "pieļaujot situācijas, kad grūtnieces ir atlaistas no valdes locekļa amata ar grūtniecību saistītu iemeslu dēļ, Latvija kā ES dalībvalsts pārkāpj vienu no fundamentāliem Eiropas Savienības principiem - diskriminācijas aizliegumu". Nedz V. Libertes publikācijā minētajā tiesu prakses piemērā, nedz citās Latvijas tiesās izskatītajās lietās nav bijis strīda par to, ka sieviete atsaukta no valdes locekļa amata tieši grūtniecības stāvokļa dēļ, nevis cita, ar grūtniecības stāvokli nesaistīta iemesla dēļ, piemēram, sakarā ar to, ka zaudēta dalībnieku uzticēšanās.

Citu valstu normatīvais regulējums un tiesu prakse

Arī citu Eiropas Savienības dalībvalstu normatīvajos aktos un tiesu praksē tiek atbalstīts izteikts dalījums starp darbiniekiem, kuri veic darbu uz darba līguma pamata un darba devēja vadībā un kuriem arī tiek nodrošināta zināma aizsardzība (tai skaitā pret nepamatotu atlaišanu grūtniecības laikā), un uzņēmuma pārvaldes institūciju locekļiem, uz kuriem nav attiecināma šāda aizsardzība, tai skaitā nav attiecināmi jebkādi ierobežojumi saistībā ar tiesisko attiecību izbeigšanu grūtniecības laikā.

Piemēram, Igaunijas Republikas Darba likums nosaka darba līguma uzteikuma aizliegumu darbinieces grūtniecības laikā, taču vienlaikus minētā Darba likuma §7 (10) tieši paredz, ka šis likums nav piemērojams attiecībā uz attiecībām starp juridisko personu un tās pārvaldes institūciju locekļiem. Turklāt Igaunijas Republikas Augstākā tiesa ir atzinusi (piemēram, nolēmums Nr. 3-2-1-96-2000), ka sabiedrība nevar tikt vadīta, balstoties vienlaikus uz divām dažādām tiesiskajām attiecībām, un gadījumā, ja sabiedrības valdes locekļa pienākumi ietver sabiedrības vadīšanu, tad darba tiesiskais regulējums nav piemērojams pat situācijā, ja ar šādu valdes locekli noslēgts arī darba līgums.¹²

Lietuvas Republikā tiek nodalīts darbinieka un uzņēmuma pārvaldes institūcijas locekļa statuss. Lietuvas Republikas Augstākā tiesa secinājusi, ka valdes locekļi un sabiedrības direktori ir tiesīgi pārstāvēt sabiedrību, pamatojoties uz komerclikumu un sabiedrības statūtiem, un šādas attiecības vērtējamas kā komerctiesiskas, ne darba attiecības.

Arī Somijas normatīvajā regulējumā tiek strikti nodalīts darbinieka statuss un uz to attiecināmā aizsardzība un valdes locekļa statuss, uz kuru nekāda aizsardzība netiek attiecināta un tiesiskās attiecības ar valdes locekli var tikt izbeigtas bez jebkādiem ierobežojumiem, pat ja valdes locekle ir grūtniecības stāvoklī.

Tādējādi Latvijas Republikas normatīvais regulējums un tiesu prakse attiecībā uz tiesisko attiecību izbeigšanu ar kapitālsabiedrības valdes locekļiem atbilst ne tikai Eiropas Kopienu tiesībās nostiprinātajiem pamatprincipiem, bet arī citu Eiropas Savienības dalībvalstu, kuru tiesību sistēmas ir līdzīgas Latvijas tiesību sistēmai, normatīvajam regulējumam un tiesu praksei.

Atsauksana no valdes locekļa amata izbeidz arī darba attiecības

Visbeidzot, jāpiemin vairākās publikācijās iepriekš izteiktais viedoklis, ka gadījumā, ja ar kapitālsabiedrības valdes locekli noslēgts arī darba līgums, šīs attiecības it kā pastāvot paralēli, un, pat ja persona tiek atsaukta no valdes locekļa amata saskaņā ar Komerclikuma 224. panta ceturto daļu, darba attiecības turpinot pastāvēt. Šādam viedoklim nevar piekrist, jo ar brīdi, kad persona atsaukta no kapitālsabiedrības valdes locekļa amata, šai personai ir zudis jebkāds tiesiskais pamats un faktiskā iespēja pienācīgi pildīt visus Komerclikumā un kapitālsabiedrības statūtos noteiktos valdes locekļa pienākumus. Atrāšanās vēlētajā valdes locekļa amatā ir nepieciešams priekšnoteikums iespējai izpildīt valdes locekļa pienākumus. Šāds secinājums cita starpā izriet arī no Darba likuma 44. panta trešās daļas jēgas, kas nosaka: ja kapitālsabiedrības izpildinstitūcijas locekļi tiek nodarbināti, pamatojoties uz darba līgumu, tas slēdzams uz noteiktu laiku. Atzīstot par pamatotu viedokli, ka atsauksana no valdes locekļa amata neizbeidz darba tiesiskās attiecības un darba tiesiskās attiecības var turpināties, nebūtu nekāda pamata arī uz valdes locekļiem neattiecināt Darba likuma pamatnoteikumu, ka darba līgums slēdzams uz nenoteiktu laiku.

Secinājumi

1. Kapitālsabiedrības valdes loceklis nevar tikt atzīts par darbinieku Latvijas Darba likuma izpratnē un darba ņēmēju Eiropas Kopienu tiesas izstrādātajā definīcijā, jo valdes loceklis neveic darbu citas personas vadībā un pakļaujoties tās rīkojumiem, kas ir viens no būtiskajiem darba attiecību kritērijiem. Attiecības starp kapitālsabiedrību un valdes loekli ir vērtējamas kā uzticības un pilnvarojuma attiecības. Tādējādi būtu apsverama Darba likuma 44. panta trešās daļas izslēgšana no Darba likuma, skaidri nosakot, ka Darba likums vispār nav attiecināms uz kapitālsabiedrību pārvaldes institūciju locekļiem, kā tas ir, piemēram, Igaunijas Republikā.
 2. Direktīva 92/85/EEK, tāpat kā vairākas citas starptautisko tiesību normas, nosaka aizliegumu atlaist no darba grūtnieci tieši grūtniecības stāvokļa dēļ, tātad nosaka aizliegumu radīt personai negatīvas sekas tikai viņas grūtniecības stāvokļa dēļ. Strīdi par to, ka persona atsaukta no valdes locekļa amata tieši grūtniecības dēļ, Senāta praksē nav skatīti, līdz ar to Senāts nav sniedzis detalizētu skaidrojumu, kā interpretējami Komerclikuma noteikumi un valdes locekļa amatam raksturīgā prasība pēc dalībnieku uzticēšanās kontekstā ar starptautisko tiesību normās noteikto diskriminācijas aizliegumu.
 3. No aizlieguma atlaist no darba grūtnieci grūtniecības stāvokļa dēļ ir stingri jānošķir tiesisko attiecību izbeigšana ar grūtnieci, kas nav pamatota ar pašu grūtniecības stāvokli un tādējādi nevar tikt uzskatīta par diskrimināciju. Tiesisko attiecību izbeigšana, ja tās iemesls nav pati grūtniecība, ir atļauta gadījumos, kad to ļauj attiecīgās valsts tiesību akti un prakse (Direktīvas 92/85/EEK 10. pants). Latvijas nacionālajos likumdošanas aktos ir atļauts izbeigt tiesiskās attiecības ar kapitālsabiedrības valdes loekli bez jebkādiem ierobežojumiem, tai skaitā neatkarīgi no personas grūtniecības stāvokļa, invaliditātes vai darba nespējas (Komerclikuma 224. panta ceturtā daļa), kas nav pretrunā Direktīvai 92/85/EEK un Eiropas Kopienu tiesas atziņām.
 4. Jautājumā par tiesisko attiecību izbeigšanu starp kapitālsabiedrību un valdes loekli Komerclikums ir atzīstams par speciālo likumu pat gadījumā, ja ar valdes loekli noslēgts darba līgums. Personas atsaukšana no valdes locekļa amata saskaņā ar Komerclikumu izbeidz arī darba attiecības starp valdes loekli un kapitālsabiedrību, ja tādas pastāvējušas. Pēc atsaukšanas no valdes locekļa amata nevar turpināt pastāvēt darba attiecības, jo atrašanās vēlētājā valdes locekļa amatā ir nepieciešams priekšnoteikums spējai pienācīgi pildīt valdes locekļa pienākumus.■
-

¹ Liberte V. Tiesiskās attiecības starp kapitālsabiedrību un valdes locekli. Jurista Vārds, Nr. 10, 10.03.2009.

² Šturms A. Kapitālsabiedrības valdes locekļa nodarbināšana. Jurista Vārds, Nr. 17, 28.04.2009. Sk. arī komentārus pie V. Libertes un A. Šturma rakstiem: www.juristavards.lv

³ Augstākās tiesas Plēnuma un tiesu prakses vispārināšanas daļa. Tiesu prakses apkopojums "Par likumu piemērošanu, izšķirot tiesās strīdus, kas saistīti ar darba līguma izbeigšanos vai grozīšanu". 2004, 11. lpp.

⁴ Sk., piemēram, LR Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 5. decembra spriedumu lietā Nr. SKC-805.

⁵ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007. gada 4. aprīļa spriedums lietā Nr. SKC-87.

⁶ Sk. 1994. gada 14. jūlija spriedumu lietā C-91/92 un 2004. gada 7. janvāra spriedumu lietā Nr. C-201/02.

⁷ Sk. 2004. gada 5. oktobra spriedumu apvienotajās lietās Nr. C-397/01-C-403/01.

8 Sk. EKT spriedumu lietā Nr. C-66/85.

9 EKT spriedumu lietā Nr. 337/97.

¹⁰ Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2005. gada 19. oktobra spriedums lietā Nr. SKC-653.

¹¹ C183 Maternity Protection Convention, 2000

¹² Sk. Igaunijas Republikas Augstākās tiesas nolēmums Nr. 3-2-1-96-2000.