

Maldīšanās trijās priedēs

Komandējuma un darba brauciena skaidrojumam būtu jābūt noteiktam Darba likumā, kā arī jābūt nepārprotamā saistībā ar darba izpildījuma vietu un laiku

Tā uzskata aptaujātie eksperti. Pēdējos pāris gados jautājums par darbinieku nosūtīšanu komandējumos, darba braucienos un darbinieku nosūtīšanu strādāšanai ārvalstīs ir kļuvis par karstu kartupeli ne tikai darba devēju, bet arī valsts pārvaldes iestāžu vidū, kuru kompetencē ietilpst darba tiesību jautājumu uzraudzība un regulēšana. «Trūkumi tiesību normu regulējumā apgrūtina arī uzņēmēju darbību, nepamatoti darba devējiem uzliktie finansiālie pienākumi faktiski rada zaudējumus, tas kaitē Latvijas uzņēmumu konkurētspējai. Būtu jānovērš šie trūkumi, jānodrošina Latvijas tiesību normu atbilstība Eiropas Savienības tiesību prasībām un mūsdienu tirgus apstākļiem,» uzskata zvērināta advokāte Irina Kostina.

Jāvairo izpratne

Ne vienmēr darba devējiem ir skaidrs, kādos gadījumos ar darba pienākumu izpildi saistīts brauciens ir uzskatāms par komandējumu, kādos – par darba braucienu. Attīstoties starptautisko pakalpojumu tirgum, ir nākušas klāt arī neskaidrības attiecībā uz darbinieku nosūtīšanas jēdzienu un regulējumu, uzsver I. Kostina. Pēc viņas skaidrojuma, komandējumiem var būt periodisks vai pat regulārs raksturs, savukārt darba braucienu būtiskākā atšķirība ir tieši pašu darba pienākumu būtībā, proti, tie izpildāmi ceļā vai regulāri pārvietojoties no vienas vietas uz otru. Darba braucienu gadījumā bez šīs pārvietošanās darbu nav iespējams veikt. «To būtu svarīgi norādīt arī darba līgumā, lai nerastos pārpratumi nedz ar darbinieku, nedz uzraugošajam valsts iestādēm. Lai izvairītos no neskaidrībām, būtu ieteicams uzņēmumu iekšējos noteikumos noregulēt jautājumus saistībā ar komandējumiem un darba braucieniem, tostarp komandējuma naudas, kompensācijas atlīdzināšanu par izdevumiem un papildu izdevumiem darba braucienu laikā, izdevumus apliecinājošo dokumentu iesniegšanas kārtību, diensnaudas vai personīgā transporta izmantošanas kārtību u.tml.» viņa norāda.

Daudz neskaidrību

Pašlaik Darba likums nedefinē šos abus braucienus (komandējumu un darba braucienus). Arī Ministru kabineta (MK) noteikumi ir izdoti uz likuma *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* deleģējuma pamata, nevis saskaņā ar Darba likumu. «Tāpēc īsti nav saprotams, kā



FOTO - RITVARS SKUIVA DIENAS BUSINESS

Latvijā nav tiesību normas, kas paredzētu, ka komandējuma dienas nauda ir minimālās algas sastāvdaļa, attiecīgi rodas šaubas gan par komandējuma koncepcijas attiecināšanu uz nosūtītajiem darbiniekiem, gan dienas naudas izmaksas pienākumu,

Irina Kostina, zvērināta advokāte

šie divi likumi deleģē MK veidot definīciju, kā nošķirami darba braucieni no komandējuma. Šo noteikumu mērķis bija nosacīt, kādi izdevumi ir uzskatāmi par atlīdzību, kam nav jāpiemēro ienākuma nodoklis, bet rezultātā tie ir kļuvuši par vienīgo normatīvo aktu, kas regulē komandējumu un darba braucienu būtību. Praksē un daudzās publikācijās ir izveidojies vienkāršots priekšstats, ka komandējums ir brauciens uz citu valsti vai apdzīvotu vietu Latvijā ārpus pastāvīgās darba vietas, bet darba brauciens no tā atšķiras ar to, ka darbs tiek veikts ceļā. It kā viss skaidrs, tomēr praksē rodas situācijas, kurās nav iespējams droši pateikt, kā īsti tas ir domāts,» skaidro SIA *Grant Thornton Baltic* partnere un arī Grāmatvežu asociācijas valdes priekšsēdētāja vietniece Ilze Palmbaha.

Situācijas ilustrēšanai viņa piesauc autobusa šoferi – skaidrs, ka tas ir darbs, kas tiek veikts, atrodoties braucienā. Arī šāds darbs tiek veikts uz līguma pamata un autobusa vadītājs zina, ka darba pienākumu izpildīšanas vieta viņam nav birojs, bet gan atrašanās pie transportlīdzekļa stūres. «It kā pārpratumu nav, līdz jāsāk skatīt jautājums par atalgojumu un ierobežojošo procentu sliekšni attiecībā pret algu, kas visdrīzāk ir radīts, lai netiktu

izmaksāta algas vietā dienas nauda. Tomēr, ja šoferis pavadā visas savas darba dienas darba braucienos, ko darīt, ja šī dienas nauda pārsniedz MK (ne Darba likuma) piedāvātos 70%? Maksāt lielāku algu, maksāt mazāku dienas naudu? Īsti nav skaidra jēga šai dienas naudai, kas definēta kā papildu izdevumi ceļā. Par vienu citiem izdevumiem brauciena laikā nav šaubu, bet tas, ka šoferis jau strādā amatā, kas paredz pārvietošanos, un ir ar mieru par nolīgto samaksu strādāt nolīgto darbu, rada neizpratni, kāpēc ir noteikta papildus izdevumu kompensācija un radīti tai griesti,» skaidro I. Palmbaha.

Neskaidrs arī ir jautājums par tirdzniecības aģentiem. «Ja mēs skatāmies uz skaidrojumiem, sanāk, ka tiem nav pastāvīgas darba vietas – tad to traktēt kā komandējumu, piemēram, uz Daugavpili, vai kā darba braucienu? Ja nav iespējams atgriezties dzīvesvietā, tas uzskatāms par komandējumu, tomēr klienti dažkārt jautā, vai tad tas nav darba brauciens? Tiešām, pa ceļam šim aģentam jāpiestāj Jēkabpilī, tad Krāslavā, un jāiebrauc arī Maltā. Pēc loģikas iznāk, ka darbs norisinās ceļā – zvani, e-pasti, vizītes. Pašreizējais regulējums ir skaidrs attiecībā uz komandējumiem, tomēr ir neskaidrs attiecībā uz dar-

ba braucieniem, kas norisinās Latvijas teritorijā. Problēmas rada arī MK noteikumu traktējums attiecībā uz dienas naudu un kompensāciju par papildu izdevumiem, kas var rasties ceļā,» viņa turpina.

Klibo aprēķini

Atbilstoši normatīvajiem aktiem, ja darbiniekam nav iespējams atgriezties savā dzīvesvietā tās pašas diennakts laikā, par katru komandējuma vai darba brauciena dienu ir maksājama dienas nauda vai kompensācija par papildu izdevumiem (ir jāatceras nelielā nianse, ka komandējumu gadījumā ir dienas nauda, savukārt darba braucienu gadījumā tiek kompensēti papildu izdevumi paredzētajā dienas naudas apmērā). Tāpēc gadījumā, ja komandējums vai darba brauciens ir sestdienā vai svētdienā, arī par šīm dienām ir maksājama dienas nauda vai kompensācija par papildu izdevumiem. Noteikumos arī paredzēts – ja darbiniekam ir nodrošināta bezmaksas uzturēšanās, par katru komandējuma dienu viņam izmaksā līdz 30% no dienas naudas (kompensācijas par papildu izdevumiem) normas. «Tiesību normas nesatur skaidru atbildi, cik lielai dienas naudai vai kompensācijai par papildu izdevumiem jābūt un vai tā var būt 0%. Tas varētu būt atkarīgs no konkrētās situācijas, proti, vai ir paredzams, ka darbiniekam varētu rasties kādi izdevumi,» saka I. Kostina. Viņa iesaka jau iepriekš iekšējos noteikumos paredzēt dienas naudas/kompensācijas apmēru par papildu izdevumiem, skaidri noteikt, ka šādos gadījumos izdevumi tiek kompensēti jau pēc komandējuma un darba brauciena saskaņā ar iesniegtajiem attaisnojuma dokumentiem gadījumā, ja kādi izdevumi būs radušies. Tāpat būtu jāparedz, ka to apmērs

nevar pārsniegt minētos 30% no dienas naudas/kompensācijas normas par papildu izdevumiem.

Nerezidenti neizpratnē

«Lielākās problēmas sagādā ārvalstu klientu izglītošana. Ārvalstu klientiem parasti nav saprotams, ka mums komandējumu izdevumiem (dienas naudām) paredzēti limiti, tad nākas skaidrot, ka īstenībā jau nav, pārējais ir darbinieka ienākums, kam attiecīgi jāpiemēro nodokļi. Vislielākās nesaprašanās ikdienā ir saistītas ar valdes un padomes locekļu – nerezidentu – vizītēm uz darba vietu Latvijas uzņēmuma valdes vai padomes amatā. Te nu ir plaša interpretācija un argumentu lavīna par to, kā traktēt šādas vizītes un piemērojamās nodokļus. Viens no galvenajiem argumentiem – tas taču ir komandējums,» saka I. Palmbaha.

Darbs ārvalstīs

Vēl viens būtisks jautājums ir saistīts ar darbinieku nosūtīšanu darbā ārvalstīs. Darba devējam ir pienākums maksāt vismaz minimālo darba algas likmi saskaņā ar tās valsts tiesībām, uz kuru darbinieks nosūtīts. Ar darbinieku nosūtīšanu saistītie jautājumi radīja vēl lielākas neskaidrības pēc tam, kad Augstākā tiesa atzinusi, ka darbinieku nosūtīšana pilnībā atbilst komandējuma jēdzienam, vienīgi ir šaurāks institūts, jo attiecas uz darba veikšanu ārvalstīs. Citiem vārdiem – atbilstoši šim spriedumam darbinieka nosūtīšana ir komandējums uz ārvalstīm, uzsver I. Kostina. Spriedumā arī noteikts, ka darba devējam ir pienākums atlīdzināt saistībā ar komandējumu radušos izdevumus. «Augstākās tiesas secinājums radīja neizpratni ne tikai darba devēju, bet arī tiesību praktiķu vidū, jo nosūtīšanas gadījumā

pakalpojumi tiek sniegti uzņēmuma labā, kurš atrodas citā valstī. Komandējuma obligāts priekšnoteikums nav starptautisku pakalpojumu sniegšana un komandējuma gadījumā darbiniekam nav jāievēro cita uzņēmuma (tā, uz kuru darbinieks nosūtīts) iekšējā darba kārtība,» uzsver advokāte. Tāpat Eiropas Padomes direktīva paredz, ka piemaksa saistībā ar darbinieka nosūtīšanu uzskatāma par minimālās algas daļu, ja vien to neizmaksā, atlīdzinot tādu faktisko izdevumus saistībā ar norīkojumu darbā kā ceļa, dzīvokļa un uztura izdevumus. Līdz ar to nepieciešamība vērtēt jautājumu par kādu ikdienas maksājumu regulējumu citā valstī var būt tikai tad, ja šiem maksājumiem ir iepriekš minēto izdevumu kompensācijas raksturs, uzskata juristi.

Šobrīd ir izstrādāti grozījumi Darba likumā attiecībā uz darbinieku nosūtīšanu darbā uz ārzemēm sakarā ar Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvas pārņemšanu, tomēr ir bažas, vai darba devēju vidū radīsies lielāka skaidrība par izmaksām, kas ar to saistītas. Likumprojekta anotācijā norādīts, ka ārvalstu darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, papildus minimālajai darba algai un faktisko izdevumu atlīdzināšanai būs jāmaksā arī komandējuma dienas nauda, nodrošinot līdzvērtīgu attieksmi starp Latvijas un ārvalstu darbiniekiem.

I. Kostina piebilst: «Rodas šaubas, vai tik tiešām ir pareizi izprasta minimālās algas un vienlīdzības koncepcija, kas ir jānodrošina darba devējam, jo pamatideja bija nodrošināt vienlīdzīgu pieeju darba algas veidošanā, piemēram, Ziemassvētku prēmiju sistēmas attiecināšana arī uz nosūtītajiem darbiniekiem, piemaksas par darba apģērba iegādi, smagiem darba apstākļiem u.tml. Ir jānorāda, ka Latvijas darbinieki dienas naudu saņem tikai gadījumos, kad tiek nosūtīti komandējumos, attiecīgi arī uz Latviju nosūtītajiem darbiniekiem pienāktos dienas nauda tajos gadījumos, ja viņi, piemēram, nosūtīšanas ietvaros būtu norīkoti komandējumā uz kādu citu Latvijas pilsētu. Latvijā nav tiesību normas, kas paredzētu, ka komandējuma dienas nauda ir minimālās algas sastāvdaļa, attiecīgi rodas šaubas gan par komandējuma koncepcijas attiecināšanu uz nosūtītajiem darbiniekiem, gan dienas naudas izmaksas pienākumu.» Cerības bija uz jau pieminēto nosūtīšanas direktīvas ieviešanu, tomēr šobrīd izskatās, ka tā nedos gaidīto rezultātu, jo nav normatīvos aktos precīzi noteikts, kur beidzas komandējums, kur sākas nosūtīšana. Pašreizējā sistēma, ko lielā mērā ietekmē starptautiskās konvencijas normas par nodokļu dubultās neuzlikšanas un nemaksāšanas novēršanu, nu būs jāskatās kontekstā arī ar citu regulējumu, ko šobrīd ievieš Darba likumā.

Kristīne Stepiņa