

**Darbo kodekso 144 str. 8 d. yra numatytas išlaidų kompensavimas už darbą, kuris yra: kilnojamojo pobūdžio, atliekamas lauko sąlygomis arba yra susijęs su kelionėmis ar važiavimu. Bendrai nustatoma tik tai, kad kompensuoti išlaidas galima tik įmonės darbuotojui, kompensacijos dydis negali per mėnesį viršyti 50 procentų darbuotojui nustatyto bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio. Priedai, priemoka, atlyginimo kintamoji dalis į minėtą sumą neįskaičiuojami. Bet nėra reglamentavimo, kaip nustatyti matavimo vienetą, kiek reikėtų apmokėti už mėnesį, ar žymėti šį laiką, pavyzdžiui, darbo laiko apskaitos žiniaraštyje. Dėl tokio neapibrėžtumo dažnai kyla konfliktinės situacijos.**

## **Reglamentavimas**

Ten, kur yra mokama kompensacija, negali būti mokami dienpinigiai. Tokiomis sąlygomis praleistas laikas yra traktuojamas kaip darbo laikas, už tai nustatomos papildomos 2 darbo dienų atostogos, kompensavimas mokamas tik už faktiškai tokiomis sąlygomis išdirbtą laiką ir drauge su darbo užmokesčiu kartą per mėnesį, Kompensavimo suma – neapmokestinama, nėra pagrindas vidutinio darbo užmokesčio skaičiavimui ir nėra bazė socialinių išmokų nustatymui.

Nėra reglamentuota nemažai svarbių aspektų, pavyzdžiui, ar sudaryti darbo grafiką tokiam laikui, kaip žymėti šį laiką. Kompensavimo dydis, planavimas, apskaita reglamentuojamas kiekvieno darbdavio individualiai lokaliniuose norminiuose aktuose.

Dėl tokio neapibrėžtumo dažnai kyla konfliktinės situacijos: tarp darbdavių ir valstybės dėl mokesčių mokėjimo, o tarp darbdavių ir darbuotojų – dėl atlygio.

## **Augantis MMA ir auganti mokestinė našta**

Lietuvoje paskutiniu metu sparčiai keliamas minimalus darbo užmokestis, auga vidutinis darbo užmokestis, todėl surenkama daugiau mokesčių į valstybės biudžetą bei socialinius fondus. Atrodo, kad kuo daugiau darbo užmokesčio darbdavys moka savo darbuotojams, tuo geresnis gyvenimas bus fizinių asmenų ir valstybės.

Visgi, kartu su darbo užmokesčio augimu, auga ir mokestinė našta darbuotojams. Ar tikrai gyventojas gali realiai gauti naudą iš valstybės, proporcingai sumokėtiems mokesčiams? Žinoma, sveikatos palaikymas priklauso ne nuo įmokų dydžio, bet nuo įmokų fakto, socialinėms pašalpoms nustatytos „grindys ir lubos“, nedarbingumo išmoka griežtinama.

Todėl gyventojai dažniau renkasi taupyti lėšas iš darbdavio sumokėto atlygio ir atsiskaityti už naudą gavimą savarankiškai, nei tikėtis tam tikrą sumą gauti iš fondų miglotoje ateityje. Juolab, kai perkamoji euro galia per trumpą laikotarpį mažėja.

Todėl gyventojai suinteresuoti gauti iš darbdavio daugiau lėšų einamuoju laikotarpiu, nuo kurių nereikia mokėti mokesčių. Kompensavimas už darbą, kuris yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, ir yra tokios išmokos.

Nuo 2022 m. lapkričio 1 d., kai kompensavimo dydis negali viršyti 30 proc. bazinio (tarfinio) darbo užmokesčio dydžio, o nuo 2023 m. birželio 1 d. tokio kompensavimo visai nebebus, nukentės ne darbdaviai, o būtent darbuotojai.

### **Dienpinigiai ar išmokos**

Kai mokamas kompensavimas už darbą, kuris yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba yra susijęs su kelionėmis ar važiavimu konkrečioje valstybėje, tai toje valstybėje negali būti mokami dienpinigiai.

Bet Europos Sąjungoje vis griežtinama fizinių asmenų judėjimo kontrolė. Tai siejama su nelegalaus darbo prevencija, susirgusių darbuotojų sveikatos priežiūra kitoje valstybėje, socialinių išmokų mokėjimo kontrole. Todėl į kitas valstybes turi būti komandiruojama. Vadinasi – mokami dienpinigiai, o ne kompensavimas. Taigi, kompensavimo suma yra labiau reali Lietuvoje, nei kitose valstybėse.

### **Atostogos - papildomos dienos**

Kai darbuotojui darbo sutartyje nustatomas kompensavimas už darbą, kuris yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, kartu turi būti nustatomos 2 darbo dienos papildomų atostogų.

Šias dienas, kaip ir eilines atostogas, darbuotojas turi išnaudoti per 3 kalendorinius metus. Kai nuo 2023 m. birželio 1 d. tokio kompensavimo nebebus, atitinkamai nebeliks ir papildomų atostogų kaupimo. Bet iki nurodytos datos sukauptas atostogas bus galima panaudoti per 3 kalendorinius metus.

### **Maksimalus darbo laikas**

Laikas, per kurį atliekamas kilnojamojo pobūdžio arba lauko sąlygomis darbas, ar susijęs su kelionėmis, važiavimu, yra priskiriamas prie darbo laiko, todėl jis žymimas darbo laiko

apskaitos žiniaraštyje bendra tvarka. Tačiau kyla klausimas, kaip, tarp bendro žymėjimo valandomis, pažymėti, kad kažkiek valandų turi būti kompensuojama.

Tai nereglamentuota bendrai valstybėje ir turi numatyti kiekvienas darbdavys pats. Taigi, reikia numatyti ir pradžios tašką, nuo kurio yra kelionės pradžia, darbo lauko sąlygomis pradžia, kilnojimo pradžia. Taip pat pažymėti, ir kai tas laikas pasibaigia. Darbo laiko reglamentavimas numato, kad darbuotojas per 7 dienų laikotarpį negali dirbti daugiau nei 60 valandų, ir tai jei dirbama papildomą darbą. Todėl ir darbas, kuris yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, negali prailginti maksimalaus laiko.

Svarbu neužmiršti, kad papildomos ir specialiosios pertraukos darbuotojui turi būti užtikrintos visais atvejais.

### **Kaip pasiruošti darbdaviams**

Kol taikomas kompensavimas už darbą, kuris yra kilnojamojo pobūdžio arba atliekamas lauko sąlygomis, arba susijęs su kelionėmis ar važiavimu, darbdavys savo lokaliniame akte turi nurodyti:

- pareigybės, kurioms taikomas toks kompensavimas;
- atvejus, kada taikomas kompensavimas;
- įkainoti vieną matavimo vienetą, numatyti apskaitos registrą;
- nustatyti sutartinį žymėjimą;
- darbuotojų, kuriems kompensuojama, darbo sutartyse įrašyti kompensavimo taikymo laikotarpį ir pagrindą bei 2 d.d. atostogas.

Nuo 2022 m. lapkričio 1 d. vidiniame lokaliniame akte darbdaviai turėtų numatyti, kad kompensavimo dydis negali viršyti 30 procentų bazinio (tarifinio) darbo užmokesčio dydžio ir pakeisti nustatymus apskaitos programose.

Nuo 2023 m. birželio 1 d. vidinius lokalinius aktus dėl kompensavimo darbdaviai turėtų pripažinti negaliojančiais, pakeisti darbuotojų darbo sutartis, sudaryti registrą sukauptų ir nepanaudotų atostogų. Šios papildomos atostogos kaupiamos ne už darbą kas mėnesį, o pagal darbo sutartyje numatytą laikotarpį.

***Natalja Kobzevienė, mokymų įmonės COUNTLINE lektorė, konsultantė***

