

Darba likumā jauns komandējuma dienas naudu izmaksas regulējums 3/5/21



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā,
personāla un organizāciju pārveides
pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija

Irēna Arbidāne

Šā gada 5. janvārī stājās spēkā Darba likuma ("DL") grozījumi, iestrādājot tajā konkrētu ES direktīvu prasības.¹ Jaunais regulējums skar ārvalsts darba devējus, kas nosūta darbiniekus strādāt Latvijā, un Latvijas darba devējus, kas nosūta darbiniekus strādāt ārvalstī, kā arī pagaidu darba aģentūras. Grozījumi nostiprina "nosūtījuma" definīciju un noteikumus, kas uzņēmušiem jāievēro, veicot darbinieku nosūtīšanu. Šajā rakstā – arī par būtiskām izmaiņām komandējuma dienas naudas apmērā.

Grozījumi

DL grozījumi citstarp nosaka pienākumu darba devējam, kas nosūta darbinieku veikt darbu citā ES vai EEZ valstī, neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma nodrošināt viņam tādus nodarbinātības noteikumus un darba apstākļus, kas atbilst ārvalsts normatīvajiem aktiem vai tajā par vispārsaitošiem atzītiem darba koplīgumiem. Tas attiecas arī uz darba samaksas apmēru un komandējuma naudas kompensēšanu.

Tiek noteikts, ka –

1. darbinieka nosūtīšanas gadījumā darba samaksas jēdziens un obligātie elementi (nevis tikai minimālā alga un piemaksas kā iepriekš) ir nosakāmi atbilstoši tās valsts likumvidei vai praksei, uz kurās teritoriju darbinieku nosūta. Tātad, nosūtot darbinieku uz Latviju, darba devējam jāievēro DL un citu normatīvo aktu prasības, kā arī vispārsaitošās ģenerālvienošanās (ja tāda ir noslēgta konkrētajā nozarē) noteikumi;
2. jāatlīdzina ar komandējumiem saistītie izdevumi, ievērojot DL noteiktos ierobežojumus.

DL ierobežojumi komandējuma dienas naudas izmaksai

Līdz šim tiesu praksē² un publiskajos valsts iestāžu skaidrojumos bija noteikts, ka pilna komandējuma dienas naudas kompensācija ir neatņemama nosūtījuma sastāvdaļa neatkarīgi no tā ilguma un uzņemošās valsts. Jaunais DL regulējums kompensācijas apmēram nosaka ierobežojumus:

1. darba devējam ir pienākums darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu 30% apmērā no likumvidē noteiktās normas. Latvijā tā noteikta MK noteikumos Nr. 969 "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" (MK noteikumi Nr. 969);
2. ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts citādi, tad darba devējam nav pienākuma darbiniekam izmaksāt komandējuma dienas naudu 30% apmērā no likumvidē noteiktās normas, ja –
 1. darbiniekam nodrošina ēdināšanu trīs reizes dienā vai
 2. darbiniekam izmaksājamā darba samaksa ir tāda pati kā salīdzināmam darbiniekam nosūtījuma valstī.

Vienlaikus, ja darba līgumā vai darba koplīgumā ir noteikta 30% komandējuma naudas izmaksā, tas joprojām ir darba devēja pienākums. Ja darba devējs izmaksā komandējuma dienas naudu, to uzskata par izdevumu kompensāciju, nevis darba samaksas daļu.

Šo dienas naudas ierobežojumu regulē arī MK noteikumi Nr. 969, kuru 13. punkts nosaka visos komandējumos un darba braucienos pienākumu izmaksāt komandējuma dienas naudu tikai 30% apmērā, ja –

1. darbiniekam nodrošina bezmaksas uzturēšanos viesnīcā (naktsmītnē) un
2. ēdināšanu vismaz trīs reizes dienā un
3. ir institūcijas vadītāja atļauja.

Tātad, ja vadītāja atļaujas (apstiprinājuma) nav, tad dienas naudu neizmaksā vai, ja izmaksā, tā ir apliekama pilnā apmērā.

Nodokļu piemērošana

Iepriekš minētais ietekmē arī nodokļu piemērošanu komandējuma dienas naudām, kas līdz šā gada 5. janvārim bija neapliekams ienākums, ja nepārsniedza MK noteikumos Nr. 969 noteiktos limitus. Pārsniegumu uzskatīja par apliekamu ienākumu un aplika ar nodokļiem kā daļu no darba samaksas. Atbilstoši jaunajiem noteikumiem visas summas, kas izmaksātas virs DL noteiktā limita, uzskata par labumu darbiniekam, nevis kompensāciju komandējuma dienas naudas apmērā, tādēļ darba samaksas nodokļus aprēķinās pilnā apmērā.

Informācija par dienas naudu un viesnīcu maksas normām dažādās valstīs atrodama šeit.

¹ Eiropas Parlamenta un Padomes 2018. gada 28. jūnija direktīva (ES) 2018/957, ar ko groza direktīvu 96/71/EK par darba ķēmēju norīkošanu darbā pakalpojumu sniegšanas jomā, kā arī Eiropas Parlamenta un Padomes 2019. gada 20. jūnija direktīva (ES) 2019/1152 par pārredzamiem un paredzamiem darba nosacījumiem ES.

² Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014. gada 30. septembra spriedums lietā Nr. SKC-2425/2014.