

LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS NUTARIMO „DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖS 2004 M. BALANDŽIO 29 D. NUTARIMO NR. 526 „DĖL DIENPINIGIŲ IR KITŲ KOMANDIRUOČIŲ IŠLAIDŲ APMOKĖJIMO“ PAKEITIMO“ PROJEKTO DERINIMO PAŽYMA

Institucijos arba ūkio subjekto pavadinimas, rašto data, numeris	Pastabos ir pasiūlymai	Žyma apie pastabas ir pasiūlymus, į kuriuos neatsižvelgta ar atsižvelgta iš dalies
Valstybinės mokesčių inspekcijos prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos 2022 m. vasario 14 d. raštas Nr. R-731	Nutarimo projekto 1.2.4. papunkčiu siūloma papildyti Nutarimą 11 punktu, nustatant jame, kad „ Neišmokėta dienpinigių dalis už praėjusio kalendorinio mėnesio komandiruotės dienas, mokama kartu su darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. “ Siekiant aiškumo, siūlome svarstyti tikslingumą šį punktą patikslinti ir apibrėžti, su kurio mėnesio darbo užmokesčiu turi būti išmokėta neišmokėta dienpinigių dalis už praėjusio kalendorinio mėnesio komandiruotės dienas.	Neatsižvelgta. Mūsų nuomone, nuostata yra aiški. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 146 straipsnio 1 dalis nustato, kad darbo užmokestis darbuotojui mokamas ne rečiau kaip du kartus per mėnesį, o jeigu darbuotojas prašo, – kartą per mėnesį. Bet kuriuo atveju už darbą per kalendorinį mėnesį negali būti atsiskaitoma vėliau negu per dešimt darbo dienų nuo jo pabaigos, jeigu darbo teisės normos ar darbo sutartis nenustato kitaip.
Lietuvos vežėjų profesinės sąjungos 2022 m. vasario 15 d. el. paštu pateikti pasiūlymai	Lietuvos vežėjų profesinės sąjungos pasiūlymas: 1.2. Pakeisti nurodytu nutarimu patvirtintą Dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą: 1.2.1. Pakeisti 2 punktą ir jį išdėstyti taip: „2. Dienpinigiai apskaičiuojami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, numatyti kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte, nustatyti dienpinigių dydžiai negali būti mažesni kaip 50 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių. Prieš nustatant dienpinigių dydžius, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka. Jeigu dienpinigių dydžiai nustatomi vietiniame norminiame teisės akte, darbuotojai su juo turi būti supažindinti raštu. “	Neatsižvelgta. Pirminio derinimo metu Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija iš dalies atsižvelgė į Lietuvos vežėjų profesinės sąjungos pasiūlymus. Nutarimo projektas buvo papildytas nuostata, susijusia su darbuotojų supažindinimu su vietiniu norminiu teisės aktu, kuriame nustatomi dienpinigių dydžiai. Darbo kodekso 107 straipsnio 2 dalyje numatyta, kad darbuotojo komandiruotės metu darbuotojui paliekamas jo darbo užmokestis. Jeigu komandiruotės metu darbuotojas patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), darbdavys jas turi kompensuoti. Šio straipsnio 3 dalyje taip pat nustatyta, kad, jeigu darbuotojo komandiruotė trunka ilgiau negu darbo diena (pamaina) arba darbuotojas komandiruojamas į užsienį, darbuotojui privalo būti mokami dienpinigiai, kurių maksimalius dydžius ir jų mokėjimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė arba jos įgaliota institucija. Pažymėtina, kad dienpinigių tikslinė paskirtis – padengti padidėjusias išlaidas, susijusias su tuo, kad darbuotojas dirba kitoje negu nuolatinė jo darbo funkcijų atlikimo vietoje.

		<p>Jeigu darbuotojas komandiruotėje patiria papildomų sąnaudų (transporto, kelionės, nakvynės ir kitų išlaidų), jos privalo būti kompensuotos darbdavio.</p> <p>Susitarimas dėl mažesnių dienpinigių dydžių, kurie negali būti mažesni kaip 50 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių, galimas kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte.</p> <p>Pažymime, kad Nutarimo projekto tikslas – užtikrinti teisinį aiškumą ir darbuotojų lygiateisiškumą tais atvejais, kai susitariama dėl maksimalių dienpinigių dydžių mažinimo, vengti darbdavių piktnaudžiavimo dėl išmokamų dienpinigių sumų ir palengvinti įrodinėjimą darbo ginčų komisijose, taip pat patikslinti teisinį reglamentavimą dėl dienpinigių mokėjimo.</p>
<p>Tarptautinio transporto ir logistikos aljanso 2022 m. vasario 15 d. raštas Nr. S-4</p>	<p>Nutarimu projekto 1.2.1 punktu siūloma nustatyti, kad jeigu dienpinigių dydžiai nustatomi vietiniame norminiame teisės akte, darbuotojai su juo turi būti supažindinti raštu. Atkreiptinas dėmesys, kad supažindinimas raštu yra papildomų administracinių kaštų reikalaujantis procesas, kai dauguma administracijos ar kitų darbuotojų dirba nuotoliniu būdu. Siūlome įtvirtinti alternatyvius supažindinimo su dokumento turiniu būdus, kurie patvirtinti įmonėje ir žinomi darbuotojui, pvz. dokumento išsiuntimas darbuotojui el. paštu, ar kitomis informacinių technologijų priemonėmis, supažindinimas įmonės internetinėje svetainėje, prisijungus prie jos su vartotojo vardu bei slaptažodžiu, viešas supažindinimas įmonės administracijos patalpose, reikalingų dokumentų įteikimas kartu su vairuojamo vilkiko dokumentacija prieš vairuotojui išvykstant į komandiruotę ar kt.</p> <p>Nutarimo projekto 2.2.4 punktu siūloma nustatyti, kad neišmokėta dienpinigių dalis už praėjusio kalendorinio mėnesio komandiruotės dienas, mokama kartu su darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais. Atkreipiame dėmesį, kad buhalterinių programų specifika nesudaro galimybių apskaičiuoti ir mokėti dienpinigius kartu su darbo užmokesčiu kas mėnesį. Bet kokie faktinės situacijos pasikeitimai komandiruotės metu (kai pasikeičia šalys, kuriose dirbama, arba</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalis numato, kad darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kita) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti.</p> <p>Darbo kodekso 150 straipsnis reglamentuoja išskaitas iš darbo užmokesčio. Šio straipsnio 1 dalis nustato, kad išskaitos iš darbuotojo darbo užmokesčio gali būti daromos tik šio kodekso ar kitų įstatymų nustatytais atvejais. Minėto straipsnio 2 dalis numato, kad išskaitos gali būti daromos šiais atvejais: 1) grąžinti perduotoms ir darbuotojo nepanaudotoms pagal paskirtį darbdavio pinigų sumoms; 2) grąžinti sumoms, permokėtoms dėl skaičiavimo klaidų; 3) atlyginti žalai, kurią darbuotojas dėl savo kaltės padarė</p>

	<p>informacinių ryšių priemonėmis negalima tiksliai nustatyti sienų kirtimo laiko), atostogos, ligos (jei susirgo užsienyje, užtrunka nemažai laiko, kol grįžta iš komandiruotės ir susitvarko dokumentus Sodroje ir darbovietėje) lemtų, kad darbdavys permokėtų arba neprimokėtų darbuotojui priklausančių dienpinigių dalies, o jų susigrąžinimas ar klaidų ištaisymas yra komplikotas procesas, ypač, jei nutrūksta darbo santykiai, o darbuotojas yra trečiosios šalies pilietis. Siūlome tikslinti 2.2.4 punktu keičiamo 11 punkto formuluotę į: „Neišmokėta arba permokėta dienpinigių dalis už praėjusio kalendorinio mėnesio komandiruotės dienas, mokama arba išskaitoma kartu su darbo užmokesčiu, darbo užmokesčio mokėjimo tvarka ir terminais, jei tuo metu jau žinomas tikslus dienpinigių išmokos dydis.“</p>	<p>darbdaviui; 4) išieškoti atostoginiams už suteiktas atostogas, viršijančias įgytą teisę į visos trukmės ar dalies kasmetines atostogas, darbo sutartį nutraukus darbuotojo iniciatyva be svarbių priežasčių (Darbo kodekso 55 straipsnis) arba dėl darbuotojo kaltės darbdavio iniciatyva (Darbo kodekso 58 straipsnis). Pagal šio straipsnio 3 dalį darbdavys turi teisę duoti nurodymą padaryti išskaitą ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo tos dienos, kurią darbdavys sužinojo ar galėjo sužinoti apie atsiradusį išskaitos pagrindą. Pagal minėto 4 dalį išskaitų iš darbo užmokesčio dydžiai nustatyti Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse.</p> <p>Nepritariame dėl siūlomo papildymo „jei tuo metu jau žinomas tikslus dienpinigių išmokos dydis“, nes darbo užmokesčio mokėjimo metu jau turi būti aišku, į kurias valstybes darbuotojas buvo / yra komandiruotas, jam suteiktos atostogos. Laikino nedarbingumo atveju darbuotojui, neturinčiam pagrindžiančių dokumentų apie ligą, turi būti žymimas pateisinamas neatvykimas į darbą, o liga žymima gydytojui išdavus nedarbingumo pažymą. Pabrėžtina, kad tiek esant pateisinamai priežastčiai neatvykti į darbą, tiek ligos atvejus dienpinigiai nėra mokami.</p>
<p>Lietuvos profesinės sąjungos „Solidarumas“ 2022 m. vasario 15 d. raštas Nr. 10-12</p>	<p>Siūlomai Nutarimo projekto formuluotei <u>nepritariame</u> ir siūlome Nutarimo projektą tobulinti dėl pateikiamų argumentų:</p> <p>1. Priėmus Nutarimo projektą tuo atveju, jei įmonėje (įstaigoje) nėra Kolektyvinės sutarties, susidarytų situacija, kad mažesnių dienpinigių dydžių ir jų diferencijavimo aspektų nustatymui reikėtų priimti vietinį norminį teisės aktą, kuriame būtų reglamentuojami komandiruočių (darbo pareigų atlikimo ne nuolatinėje darbo vietoje) klausimai. Komandiruotėse mokamų dienpinigių nustatymo aspektai neabejotinai priskirtini darbo apmokėjimo sistemai. Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau - DK) 140 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad tuo atveju, kai nėra Kolektyvinės sutarties, nustatančios darbo apmokėjimo sistemą, darbo apmokėjimo sistemas privalo patvirtinti darbdavys. Prieš jas tvirtinant ar keičiant turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros DK nustatyta tvarka. DK 206 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, kad priimdamas sprendimus</p>	<p>Neatsižvelgta.</p> <p>Darbo kodekso 161 straipsnio 2 dalyje yra įtvirtinti socialinės partnerystės principai, nustatyta, kad turi būti laikomasi šalių lygiateisiškumo principo. Įtvirtinus nuostatą, kad darbdavys privalo suderinti su profesine sąjunga socialinius, ekonominius klausimus būtų pažeistas šis principas, nes darbdavys taptų priklausomas nuo profesinės sąjungos valios.</p> <p>Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnis numato, kad suderinimas turi vykti tik įstatymų nustatyta tvarka: „Darbo, ekonominius, socialinius klausimus įstatymų numatytais atvejais darbdavys privalo spręsti, suderinęs su profesinės sąjungos organais.“, t. y. kai tai numato įstatymai. Pabrėžtina, kad šiuo atveju įstatymai nenumato, kad turi būti „suderinimas“ su profesine sąjunga.</p>

	<p>dėl darbo apmokėjimo sistemos, darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai 20 ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą ir su ja konsultuotis. Pagal DK 204 straipsnio 1 dalį <i>informavimas</i> – informacijos (duomenų) perdavimas darbuotojams ar darbo tarybai, siekiant supažindinti su klausimo, susijusio su darbuotojų darbo, socialinėmis, ekonominėmis teisėmis ir interesais, esme; <i>konsultavimas</i> – pasikeitimas nuomonėmis ir dialogo tarp darbo tarybų ir darbdavio užmezgimas ir plėtojimas. Priimant vidinius teisės aktus darbdavys neprivalo jų derinti su darbuotojų atstovais.</p> <p>2. Pagal Lietuvos Aukščiausiojo teismo praktiką vykdant informavimo ir konsultavimosi procedūrą darbdavys turi apsvarstyti visus teikiamus darbuotojų atstovų siūlymus, pateikti atsakymus, nurodant, jog pastabos buvo svarstomos, tačiau turi teisę pasilikti prie savo galutinio varianto (nebūtinai priimti visas siūlomas pastabas). <i>Darbuotojų atstovų nesutikimas su numatomais darbdavio sprendimais savaime nereiškia informavimo konsultavimo procedūrų nesilaikymo</i>¹.</p> <p>3. Taigi, jei dienpinigių dydžiai, jų diferencijavimo kriterijai ar kiti aspektai bus nustatyti vietiniame norminiame teisės akte, šių teisės aktų priėmimui profesinė sąjunga neturės jokios įtakos, nes dienpinigių dydžius ir jų diferencijavimo kriterijus darbdavys galės nustatyti neatsižvelgdamas į profesinės sąjungos ar kitų darbuotojų atstovų nuomonę ir nepriimdamas jų siūlymų. Svarbu akcentuoti, kad DK 203 straipsnio 1 dalis įtvirtina darbuotojų teisę būti informuojamais ir dalyvauti konsultacijose <i>per darbo tarybas, todėl dažnai profesinės sąjungos net neturės galimybės savo nuomonės ir pastabų pareikšti</i>.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 50 straipsnyje nustatyta, kad profesinės sąjungos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Kaip reglamentuoja DK 179 straipsnio 1 dalis, profesinės sąjungos, gindamos darbuotojų darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises ir interesus, vadovaujasi profesinių sąjungų veiklą reglamentuojančiais įstatymais, DK ir savo įstatais. Lietuvos</p>	<p>Darbo kodekse niekur nėra pareigos darbdaviui suderinti su profesine sąjunga vietinius norminius teisės aktus. Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalis nustato atvejus, kada darbdavys, įdarbinantis vidutiniškai dvidešimt ir daugiau darbuotojų, privalo informuoti darbo tarybą (vadovaujantis nacionaline kolektyvine sutartimi, taip pat su ją pasirašiusių profesinių sąjungų nares, t. y. ir Lietuvos profesinę sąjungą „Solidarumas“) ir su ja konsultuotis priimdamas sprendimus dėl vietinių norminių teisės aktų patvirtinimo ar pakeitimo. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas 2020 m. sausio 13 d. byloje Nr. e3K-3-117-687-2020 nusprendė, kad „Darbo kodeksas nenustato būtinybės pasiekti bendrą sprendimą įvykdžius konsultacijas, t. y. atitinkamas sprendimas ar dokumentas turi būti derinamas su darbuotojų atstovais, bet neprivalo būti suderintas. Aplinkybė, kad bendrovė neatsižvelgė į dalį profesinės sąjungos siūlymų, negali būti pagrindas panaikinti bendrovės sprendimus. Reikiamos pakankamos informacijos perdavimas darbuotojų atstovams, kad jie galėtų susipažinti ir išnagrinėti klausimo dalyką, ir nuomonių pasikeitimas, dialogas ir netgi tam tikra dalimi atsižvelgimas į kitos iš socialinių partnerių (darbdavio ir darbuotojų tarybos ar profesinės sąjungos) pasiūlymus, pageidavimus, reikalavimus rodo informavimo ir konsultavimosi procedūrų atlikimą. O taip pat susitarimo nesudarymas, darbuotojų atstovų nesutikimas su numatomais darbdavio sprendimais savaime nereiškia informavimo ir konsultavimosi procedūrų nesilaikymo“.</p> <p>Pagal Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos parengtą pakeitimą darbdavys, nustatydamas konkrečius dienpinigių dydžius, diferencijuotus pagal objektyvius kriterijus, vietiniame norminiame teisės akte, privalės vykdyti informavimą ir konsultavimąsi su darbo taryba ir (ar) profesine sąjunga pagal Darbo kodekso 206 straipsnio 1 dalies 10 punktą (dėl kitų darbuotojų socialinei ir ekonominei padėčiai aktualių teisės aktų).</p>
--	--	---

¹ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. sausio 13 d. nutartis byloje Nr. e3K-3-117-687/2020.

	<p>Respublikos profesinių sąjungų įstatymo 13 straipsnis nustato, kad darbo, ekonominius, socialinius klausimus darbdavys privalo spręsti, suderinęs su profesinės sąjungos organais.</p> <p>5. Socialinis dialogas yra esminė Europos socialinio modelio sudedamoji dalis, o jos skatinimas, kaip pripažįstama SESV 151 straipsnyje, yra bendras ES ir valstybių narių tikslas. Lisabonos sutartyje (2009 m.) dar kartą pabrėžtas socialinių partnerių vaidmuo (SESV 152 straipsnis) ir būtinybė sudaryti palankesnes sąlygas dialogui, sykiu paisant partnerių savarankiškumo ir įvairovės. 6. Profesinės sąjungos, kaip socialinio dialogo dalyviai, siekia aktyviai prisidėti prie socialinio teisingumo principo darbo santykių normose plėtojimo, tačiau Nutarimo projekte siūloma formuluotė apriboja profesinių sąjungų galimybę įgyvendinti minėtais įstatymais suteiktas teises, menkina profesinės sąjungos, kaip konstitucinio statuso subjekto, įvaizdį.</p> <p>Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, s i ū l o m e teikiamo Nutarimo projekto nuostatą papildyti ir ją išdėstyti taip:</p> <p>„2. Dienpinigiai apskaičiuojami pagal Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, numatyti kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte, suderintame su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje, o kai jos nėra – vietiniame norminiame teisės akte, suderintame su darbdavio lygmeniu veikiančia profesine sąjunga, nustatyti dienpinigių dydžiai negali būti mažesni kaip 50 procentų Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintų maksimalių dienpinigių dydžių.“</p>	<p>Profesinė sąjunga įsitrauks į informavimą ir konsultavimą:</p> <p>a) kai pagal Darbo kodekso 169 straipsnio 3 dalį darbo taryba nėra sudaryta, nes profesinė sąjunga vienija daugiau kaip 1/3 visų darbdavio darbuotojų, tokiu atveju profesinė sąjunga vykdys darbo tarybos funkcijas;</p> <p>b) pagal 2022 metų nacionalinės kolektyvinės sutarties 17 punktą, kuriame nustatyta, kad darbdavio lygmens profesinės sąjungos, kurios yra šią sutartį pasirašiusių profesinių sąjungų organizacijų narės, pagal Darbo kodeksą turi teisę į tokios pat apimties informavimą kaip ir darbo tarybos. Taigi, darbdavys privalo vykdyti informavimo ir konsultavimo procedūras su visomis profesinėmis sąjungomis, pasirašiusiomis šią sutartį, taip pat ir su Lietuvos profesine sąjunga „Solidarumas“. Taigi, šių dydžių nustatymas vietiniame norminiame teisės akte turės būti derinamas su darbo taryba ir profesine sąjunga;</p> <p>c) kai pagal Darbo kodekso 206 straipsnio 4 dalį įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra darbo tarybos arba jos funkcijas įgyvendinančio darbuotojų patikėtinio, darbdavys privalės pateikti informaciją darbdavio lygmeniu veikiančiai profesinei sąjungai. Profesinė sąjunga turės teisę pareikšti savo nuomonę darbdaviui dėl būsimų darbdavio sprendimų.</p>
--	--	--