

Dalība konferencē – komandējums vai parasta darba diena?

Autors: Igors Kukjans, SIA "Juniko" valdes loceklis, RTU vieslektors, LIAA biznesa inkubatora uzņēmumu grāmatvedības un nodokļu konsultants

Jautājums:

Divi uzņēmuma darbinieki no biroja Rīgā dodas uz konferenci Jūrmalā ar mērķi iegūt jaunas atziņas, zināšanas, kontaktus. Konference notiek no pl.10.00 līdz 17.00 – visu darba dienu. Klāt nāk arī ceļā pavadītais laiks. Vai tas ir komandējums vai parasta darba diena? Ja komandējums, vai ir jāmaksā dienas nauda? Kur ir robeža tam, ko var uzskatīt par komandējumu, bet ko – par parastu darba dienu?

Lai atbildētu uz lasītāja jautājumiem, vispirms jānošķir komandējuma, darba laika un atpūtas laika jēdzieni, jo tie nav viens un tas pats.

Šajā rakstā analizēta situācija, kurā darbiniekam darba līgumā ir noteikta viena pastāvīga darba vieta, darbs nav saistīts ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un darbiniekam ir noteikts normālais darba laiks, t.i. astoņas stundas dienā un 40 stundas nedēļā. Atsevišķi netiek analizēts summētais darba laiks, darba braucieni un Darba likumā (DL) regulētā darbinieku nosūtīšana darbam citā valstī, jo šajos gadījumos piemērojamais regulējums un darba un atpūtas laika novērtējums var atšķirties.

Būtisks ir brauciena mērķis

Saskaņā ar [Ministru kabineta \(MK\) noteikumu Nr.969](#) "Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi" 2.punktu par komandējumu uzskata ar institūcijas vadītāja vai viņa pilnvarotas personas rakstisku rīkojumu apstiprinātu darbinieka braucienu uz noteiktu laiku uz citu apdzīvotu vietu Latvijas Republikā vai ārvalstī (ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir ārvalstī) vai uz ārvalstīm, lai pildītu darba vai dienesta uzdevumus vai papildinātu zināšanas un paaugstinātu kvalifikāciju. Pēdējais MK noteikumos tas tiek apzīmēts kā mācību komandējums.

Līdz ar to pats pasākuma nosaukums – seminārs, konference, forums vai cits profesionāls pasākums – nav izšķirošais. Būtisks ir brauciena mērķis. Lasītāja aprakstītajā situācijā darbinieki konferenci apmeklē, lai iegūtu jaunas zināšanas, atziņas un profesionālos kontaktus. Zināšanu papildināšana un kvalifikācijas paaugstināšana var atbilst MK noteikumu Nr.969 2.2.apakšpunktā noteiktajam mācību komandējuma mērķim, savukārt

uzņēmuma interešu pārstāvēšana un profesionālo kontaktu veidošana atkarībā no konkrētā darba uzdevuma var būt arī darba uzdevuma izpilde 2.1.apakšpunkta izpratnē. To, ka konferences un semināri ietilpst komandējumu regulējuma tvērumā, papildus apliecina arī MK noteikumu 8.13.apakšpunkts, kas paredz atlīdzināt ar dalības maksu šādos pasākumos saistītos izdevumus.

MK noteikumos Nr.969 nav noteikts minimālais attālums kilometros, no kura brauciens kļūst par komandējumu. Līdz ar to tas, ka Jūrmala atrodas salīdzinoši netālu no Rīgas, komandējuma kvalifikāciju nemaina.

Pirms secināt, ka brauciens no Rīgas uz Jūrmalu ir komandējums, jānoskaidro, kāda darba vieta darbiniekam noteikta darba līgumā. DL [40.panta](#) 2.daļas 4.punkts paredz, ka darba līgumā norāda darba vietu vai, ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, norāda, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās. Savukārt šīs pašas daļas 1.punkts atsevišķi paredz darba līgumā norādīt darbinieka dzīvesvietu. Tātad arī pats Darba likums nošķir darba vietu no darbinieka dzīvesvietas.

Pasākuma nosaukums – seminārs, konference, forums vai cits profesionāls pasākums – nav izšķirošais. Būtisks ir brauciena mērķis

Šī atšķirība ir būtiska komandējuma regulējuma piemērošanai. Piemēram, ja darbinieka darba vieta ir Rīgā, bet viņš dzīvo Salaspilī, Babītē, Ogrē vai Jūrmalā, ikdienas brauciens no dzīvesvietas uz nolīgto darba vietu Rīgā nav komandējums. Darbinieka izvēle dzīvot citā pilsētā pati par sevi nerada darba devējam pienākumu piemērot komandējuma regulējumu un atlīdzināt ikdienas ceļu uz darbu.

Citādi ir tad, ja darbinieka pastāvīgā darba vieta ir Rīgā, bet darba devējs viņu uz noteiktu laiku nosūta darba uzdevuma veikšanai uz Jūrmalu. Šādā gadījumā komandējuma statusa noteikšanai jāskatās uz darbinieka pastāvīgo darba vietu, nevis uz to, kur darbinieks dzīvo.

Savukārt darbinieka dzīvesvieta kļūst būtiska, nosakot dienas naudu. [MK noteikumu Nr.969](#) 21.2.apakšpunkts nerunā par atgriešanos pastāvīgajā darba vietā, bet gan par iespēju atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā. Piemēram, darbinieka darba vieta var būt Rīgā, bet pastāvīgā dzīvesvieta – Jūrmalā. Ja darba devējs viņu uz vienu dienu nosūta uz konferenci Jūrmalā, komandējuma kvalifikācijai būtiska ir pastāvīgā darba vieta Rīgā, savukārt dienas naudas jautājumā jāvērtē iespēja pēc konferences atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā Jūrmalā. Nav pamata dienas naudas aprēķinā pieņemt, ka darbiniekam vispirms būtu jāatgriežas uzņēmuma birojā Rīgā.

MK noteikumos Nr.969 lietots jēdziens “pastāvīgā dzīvesvieta”, nevis “deklarētā dzīvesvieta”. Savukārt DL [40.panta](#) 2.daļas 1.punkts paredz darbinieka dzīvesvietas norādīšanu darba līgumā. Normatīvie akti neparedz, ka darba devējam pirms katra komandējuma būtu jāpārbauda darbinieka deklarētā dzīvesvieta valsts reģistros. Praktiski darba devējam ir jābūt aktuālai informācijai, kas nepieciešama komandējuma izdevumu korektai noteikšanai,

tāpēc iekšējā kārtībā vai darba līgumā var paredzēt darbinieka pienākumu informēt darba devēju par būtiskām dzīvesvietas izmaiņām.

Komandējums vai darba brauciens?

Komandējums jānošķir no darba brauciena. MK noteikumu Nr.969 3.punkts paredz, ka par darba braucienu uzskatāms darbinieka darbs, ja tas saskaņā ar darba līgumu vai amata aprakstu norisinās ceļā vai ir saistīts ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un pārvietošanos. Tāpēc biroja darbinieka atsevišķs brauciens uz konferenci citā pilsētā parasti atbilst komandējuma, nevis darba brauciena pazīmēm. Tas, ka darba līgumā vai amata aprakstā darbiniekam vispārīgi paredzēta iespēja reizēm apmeklēt konferences, seminārus vai profesionālus pasākumus, nenozīmē, ka visas Latvijas pilsētas kļūst par viņa pastāvīgo darba vietu vai ka katrs šāds brauciens automātiski kļūst par darba braucienu.

Lasītāja jautājuma formulējums “komandējums vai parasta darba diena” var radīt iespaidu, ka jāizvēlas viens no diviem variantiem. Tomēr šie jēdzieni nav savstarpēji izslēdzoši. Darbiniekam var būt parasta apmaksāta darba diena, kuru viņš pavada komandējumā.

Komandējums raksturo darbinieka brauciena un darba uzdevuma izpildes statusu, savukārt darba laiks nosaka laikposmu, kurā darbinieks veic darbu vai atrodas darba devēja rīcībā. DL [53.panta](#) 4.daļa paredz, ka darbiniekam, kas nosūtīts komandējumā vai darba braucienā, tā laikā saglabājas darba vieta un darba samaksa.

Šai nošķiršanai ir arī ļoti praktiska nozīme. Ja darbiniekam darba vieta ir Rīgā un viņš ikdienā uz Rīgas biroju brauc par saviem līdzekļiem, šie izdevumi nav komandējuma izdevumi. Savukārt, ja darba devējs darbinieku nosūta komandējumā uz Jūrmalu, ar komandējumu saistīto ceļa izdevumu atlīdzināšana jau ir darba devēja pienākums. DL [76.panta](#) 1.daļas 1.punkts nosaka darba devēja pienākumu atlīdzināt izdevumus, kas saistīti ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu.

Tādējādi lasītāja jautājums par to, vai tā ir “parasta darba diena”, praksē var nozīmēt arī jautājumu – vai darbiniekam pašam jāapmaksā vilciena biļete uz Jūrmalu tāpat kā ikdienā braucot uz darbu. Ja situācija atbilst komandējuma pazīmēm, atbilde ir nē – dienas naudas neizmaksāšana neatceļ darba devēja pienākumu atlīdzināt pamatotos komandējuma izdevumus.

Darba devējam ir jābūt aktuālai informācijai, kas nepieciešama komandējuma izdevumu korektai noteikšanai, tāpēc var paredzēt darbinieka pienākumu informēt darba devēju par būtiskām dzīvesvietas izmaiņām

[MK noteikumu Nr.969](#) 21.2.apakšpunktā noteikts, ka komandējumā Latvijā dienas nauda ir 8 eiro par katru komandējuma dienu. Vienlaikus šajā normā paredzēts īpašs izņēmums: ja darbinieks tiek komandēts tikai uz vienu dienu un var atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā, ievērojot normatīvajos aktos noteikto darba un atpūtas režīmu, dienas nauda netiek maksāta.

Lasītāja jautājumā darbinieku dzīvesvieta nav norādīta. Tāpēc atbildi var sniegt, nosakot papildu pieņēmumu. Ja darbinieku pastāvīgā darba vieta ir Rīgā, viņi ar darba devēja rīkojumu uz vienu dienu tiek nosūtīti uz konferenci Jūrmalā, bet pēc konferences var tajā pašā dienā atgriezties savā pastāvīgajā dzīvesvietā, ievērojot normatīvajos aktos noteikto darba un atpūtas režīmu, 8 eiro dienas nauda nav izmaksājama. Tātad tas, ka brauciens ir komandējums, nenozīmē, ka obligāti jāmaksā dienas nauda.

Interesanti šo situāciju salīdzināt ar divu dienu semināru Jūrmalā. Pieņemsim, ka darbinieka pastāvīgā darba un dzīvesvieta ir Rīgā, bet seminārs Jūrmalā notiek divas dienas pēc kārtas. Darba devējs nosūta darbinieku divu dienu komandējumā, un pēc katras semināra dienas darbinieks atgriežas savā pastāvīgajā dzīvesvietā Rīgā.

Ko nozīmē "ievērojot darba un atpūtas režīmu"?

MK noteikumu Nr.969 21.2.apakšpunktā minētais jēdziens "darba un atpūtas režīms" praksē var radīt visvairāk jautājumu. Noteikumos tas nav atsevišķi definēts, tāpēc jāvērtē kopsakarā ar DL normām. Likuma [130.panta](#) 1.daļa noteic, ka darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kurā darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā. DL [131.panta](#) 1.daļa paredz, ka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. DL [136.pants](#) regulē virsstundu darbu, savukārt [137.pants](#) paredz darba devējam pienākumu precīzi uzskaitīt faktiski nostrādātās stundas, tostarp virsstundas.

Atpūtas laiks saskaņā ar DL [141.pantu](#) ir laikposms, kurā darbiniekam nav jāveic darba pienākumi un kuru viņš var izmantot pēc sava ieskata. Savukārt DL [142.panta](#) 1.daļa darbiniekam ar šajā rakstā analizēto darba laika organizāciju paredz vismaz 12 stundas nepārtrauktas diennakts atpūtas 24 stundu periodā.

Tādēļ jēdzienu "darba un atpūtas režīms" nevajadzētu reducēt tikai uz vienu prasību – 12 stundām atpūtas. Jāvērtē kopējā darba laika organizācija: normālais darba laiks, iespējamais virsstundu darbs, pārtraukumi, darba laika uzskaitē un nepieciešamā diennakts atpūta.

Jēdzienu "darba un atpūtas režīms" nevajadzētu reducēt tikai uz vienu prasību – 12 stundām atpūtas. Jāvērtē kopējā darba laika organizācija

Vienlaikus astoņas stundas nav maksimālais komandējuma ilgums. Arī komandējuma dienā darba laiks noteiktos apstākļos var pārsniegt astoņas stundas, piemēram, ja atbilstoši DL 136.pantam tiek veikts virsstundu darbs. Tāpēc vienkārša formula "komandējums ilgāks par astoņām stundām – jāmaksā dienas nauda" no normatīvā regulējuma neizriet.

Interesants praktiskās piemērošanas piemērs atrodams Valsts kontroles (VK) revīzijas ziņojumā par Cesvaines novada pašvaldības 2012.gada pārskatu. VK, analizējot vienas dienas komandējumu dienas naudas izmaksu, vispirms

norādīja uz MK noteikumu Nr.969 nosacījumu, ka dienas nauda nav maksājama, ja darbinieks var atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā, ievērojot darba un atpūtas režīmu, un tūlīt pēc tam atsaucās uz DL [142.panta](#) prasību par vismaz 12 stundām nepārtrauktas diennakts atpūtas.

Revīzijā tika konstatēts, ka pašvaldība bija izmaksājusi dienas naudu par vienas dienas komandējumiem gadījumos, kad darbinieki varēja atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā, ievērojot darba un atpūtas režīmu, un VK šo izmaksu atzina par nepamatotu.

Komandējuma laiks nav tas pats, kas darba laiks

Valsts darba inspekcijam (VDI) ir skaidrojusi, ka jēdziens “darba laiks” ir šaurāks par jēdzienu “komandējuma laiks”. Komandējuma periods var ietvert gan darba, gan atpūtas laiku, un ceļā pavadītā laika kvalifikācija katrā gadījumā jāvērtē pēc faktiskajiem apstākļiem. Tas, ka darbinieks komandējumā atrodas, piemēram, no plkst.7.00 līdz 19.00, automātiski nenožīmē 12 nostrādātas stundas.

Ja darbinieks ceļā pilda darba devēja uzdevumus – piedalās attālinātā sanāsmē, gatavo prezentāciju, strādā uzņēmuma informācijas sistēmās, pēc darba devēja uzdevuma vada automašīnu vai citādi atrodas darba devēja rīcībā, šāds ceļā pavadītais laiks var būt darba laiks. VDI šos apstākļus tieši min kā piemērus darba laika kvalifikācijai.

Savukārt, ja darbinieks brauc ar vilcienu vai autobusu kā pasažieris, darba pienākumus neveic un var šo laiku izmantot pēc sava ieskata, ir pamats šādu periodu vērtēt kā atpūtas laiku. Tomēr arī šajā gadījumā nav iespējams noteikt absolūtu principu, ka jebkurš brauciens sabiedriskajā transportā vienmēr ir atpūtas laiks – jāvērtē konkrētie apstākļi un tas, cik lielā mērā darbinieks šajā laikā ir darba devēja rīcībā.

Arī Senāts 2022.gada 22.jūnija spriedumā lietā SKA-34/2022, atsaucoties uz Eiropas Savienības Tiesas (EST) judikatūru, norādījis, ka darba un atpūtas laiks ir savstarpēji izslēdzoši jēdzieni. Lai konkrēto laikposmu atzītu par darba laiku, jāvērtē, vai darbinieks ir darbā, atrodas darba devēja rīcībā un pilda savus pienākumus.

Lasītāja norādītajā situācijā konference notiek no plkst.10.00 līdz 17.00. Ja darbinieki uz konferenci nosūtīti ar darba devēja rīkojumu un konferences apmeklēšana ir darba uzdevums, konferences norises laiks pēc būtības ir darba laiks. Tomēr arī šeit jāvērtē faktiskā programma. Ja pasākumā ir pusdienu vai cits pārtraukums, kuru darbinieks var pilnībā izmantot pēc sava ieskata, šāds laiks var nebūt darba laiks. Savukārt, ja arī pārtraukuma laikā darba devēja uzdevumā tiek veidoti profesionālie kontakti, notiek tikšanās ar klientiem vai sadarbības partneriem vai tiek veikti citi darba uzdevumi, šādu periodu nevar automātiski izslēgt no darba laika tikai tādēļ, ka konferences programmā tas nosaukts par pārtraukumu.

Ja pastāvīgā darba vieta ir Rīga, darbs nav saistīts ar regulāriem izbraukumiem un darba devējs darbiniekus ar rīkojumu uz vienu dienu nosūta uz konferenci Jūrmalā, brauciens atbilst komandējuma pazīmēm

Darba devējam jebkurā gadījumā saglabājas DL [137.pantā](#) paredzētais pienākums precīzi uzskaitīt faktiski nostrādātās stundas.

Rīga–Jūrmala piemērs ir salīdzinoši vienkāršs. Sarežģītāka situācija veidojas, ja darbinieks uz vienas dienas konferenci dodas no tālākas Latvijas pilsētas. Pieņemsim, ka darbinieks agri no rīta brauc no Daugavpils uz konferenci Rīgā vai Jūrmalā un savā dzīvesvietā atgriežas tikai vēlu vakarā. Ja viņš ceļā ir sabiedriskā transporta pasažieris, darba pienākumus neveic un šo laiku var izmantot pēc sava ieskata, brauciena periods atbilstoši konkrētajiem apstākļiem var būt atpūtas laiks. Savukārt, ja darbinieks darba devēja uzdevumā pats vada automašīnu vai ceļā pilda citus darba pienākumus, brauciena laiks var kļūt par darba laiku, un tad jāvērtē arī virsstundas un iespēja nodrošināt nepieciešamo diennakts atpūtu.

Tieši šeit kļūst redzama MK noteikumu Nr.969 21.2.apakšpunkta interpretācijas problēma. Noteikumos nav paredzēts ne maksimālais vienas dienas komandējuma ilgums, ne kilometru skaits, ne noteikts laiks, līdz kuram darbiniekam jāatgriežas dzīvesvietā. Tāpēc teorētiski arī darbinieks, kurš komandējumā un ceļā pavadā būtisku dienas daļu, var atgriezties pastāvīgajā dzīvesvietā tajā pašā dienā un, ja darba un atpūtas režīma prasības ir ievērotas, formāli atbilst dienas naudas neizmaksāšanas nosacījumiem.

Savukārt, ja ceļā pavadītais laiks ir darba laiks un kopējais darba periods tiek organizēts tā, ka nav iespējams ievērot DL noteiktās darba un atpūtas laika prasības, MK noteikumu Nr.969 21.2.apakšpunktā paredzētais izņēmums par dienas naudas neizmaksāšanu nav piemērojams. Vienlaikus 8 eiro dienas naudas izmaksāšana pati par sevi nenovērš iespējamu DL pārkāpumu – darba devējam jebkurā gadījumā ir pienākums pareizi organizēt darba laiku un atpūtu.

Dalība konferencē ir komandējums

Lasītāja aprakstītajā situācijā vispirms jāpārbauda darbinieku darba līgumā noteiktā darba vieta. Ja pastāvīgā darba vieta ir Rīga, darbs nav saistīts ar regulāriem un sistemātiskiem izbraukumiem un darba devējs darbiniekus ar rīkojumu uz vienu dienu nosūta uz konferenci Jūrmalā, brauciens atbilst komandējuma pazīmēm. Tas vienlaikus ir arī darbinieku darba pienākumu izpildes laiks, un darba devējam ir pienākums atbilstoši faktiskajiem apstākļiem uzskaitīt darba stundas.

Ja darbinieki pēc konferences tajā pašā dienā var atgriezties savā pastāvīgajā dzīvesvietā, darba laiks ir organizēts atbilstoši DL prasībām un tiek nodrošināts normatīvajos aktos noteiktais atpūtas režīms, tai skaitā DL 142.pantā noteiktā diennakts atpūta, 8 eiro dienas nauda saskaņā ar MK noteikumu Nr.969 21.2.apakšpunktu nav izmaksājama.

Tas tomēr neatbrīvo darba devēju no pienākuma atlīdzināt citus pamatotus ar komandējumu saistītos izdevumus – braukšanas izdevumus, konferences vai semināra dalības maksu un attiecīgajā gadījumā arī citus MK noteikumos Nr.969 paredzētos izdevumus. Savukārt, ja darba devējs vēlas darbiniekam veikt papildu naudas izmaksu situācijā, kad ar nodokļiem neapliekama dienas nauda nav paredzēta, jāņem vērā šādas izmaksas nodokļu sekas.