KOMANDIRUOTĖ ar ne KOMANDIRUOTĖ? Kaip apsispręsti buhalteriui



Marina GUPTOR
Konsultantė ekspertė

◆Nuo 2026 m. rudens keičiasi teisės aktų nuostatos dėl komandiruočių. Straipsnyje nagrinėsime atvejį, kai įmonė registruota X rajone. Penkiolika darbuotojų taip pat gyvena X rajone, tačiau faktiškai važiuoja dirbti į įmonės objektus Y. Ar tokius išvykimus galima kiekvieną dieną įforminti kaip komandiruotes? Ar galima mokėti dienpinigius? Ar kelionės ir kitos išlaidos yra leidžiami atskaitymai? Ir svarbiausia – nuo ko vertinimą turėtų pradėti buhalteris?

Praktiniame darbe dažnai daroma klaida pradedant nuo paskutinio klausimo: „Kiek dienpinigių galime mokėti?“ Teisinga komandiruotės vertinimo seka yra priešinga. Pirmiausiai reikia nustatyti darbuotojo nuolatinę darbo vietą, tada spręsti, ar konkretus išvykimas apskritai yra komandiruotė, ir tik tada pereiti prie dienpinigių, GPM, socialinio draudimo įmokų bei pelno mokesčio. Šis eiliškumas ypač svarbus nuo 2026 m., nes nuo 2026 m. spalio 1 d. keičiasi Lietuvos teritorijoje vykstančių vienos dienos komandiruočių dienpinigių mokėjimas.

ĮMONĖS REGISTRACIJOS ADRESAS NĖRA DARBUOTOJO DARBO VIETA

Pirmas dalykas, kurį turėtų įsidėmėti buhalteris: įmonės buveinės registracijos vieta ir darbuotojo nuolatinė darbo vieta yra skirtingi dalykai. Jeigu įmonės buveinė registruota X rajone, tai savaime nereiškia, kad visų įmonės darbuotojų nuolatinė darbo vieta taip pat yra X rajone. Lygiai taip pat darbuotojų gyvenamoji vieta neturi

lemiamos reikšmės. Faktas, kad penkiolika darbuotojų gyvena X ir kiekvieną rytą važiuoja į Y, savaime nesukuria komandiruotės.

Darbo kodekso 107 straipsnyje komandiruotė siejama su esminiu kriterijumi – darbuotojas darbo pareigas atlieka ***kitoje vietoje, negu yra jo nuolatinė darbo vieta***. VDI taip pat aiškina, kad, kai pats darbdavys siunčia darbuotoją atlikti darbo funkcijų kitoje vietoje, nei yra nuolatinė darbo vieta, turi būti vertinamas komandiruotės institutas. Todėl pirmas buhalterio klausimas turi būti ne *kur registruota įmonė*, o ***kur yra konkretaus darbuotojo nuolatinė darbo vieta ir ar tai atitinka faktinį darbo organizavimą.***

1. Pirmas vertinimo etapas – darbo sutartis.

Vertinimą reikėtų pradėti nuo darbo sutarties. Buhalteris kartu su personalo specialistu ar vadovu turėtų patikrinti:

– kokia darbovietė nurodyta darbo sutartyje;

– ar nurodyta konkreti darbo funkcijos atlikimo vieta;

– ar darbuotojas priimtas dirbti X rajone;

– ar darbo sutartyje nurodyta, kad darbas atliekamas darbdavio objektuose;

– ar darbo pobūdis yra mobilus;

– ar darbuotojas gali būti siunčiamas į skirtingus objektus;

– ar darbo sutarties sąlygos atitinka realų darbo organizavimą.

Tačiau čia vertinimas negali sustoti. Jeigu darbo sutartyje parašyta „darbo vieta – X r.“, bet žmogus nuo pirmos įdarbinimo dienos metus ar dvejus kiekvieną dieną važiuoja tiesiai į Y objektus ir X rajone jokių darbo funkcijų neatlieka, vien darbo sutarties įrašas nėra pakankamas argumentas komandiruotei pagrįsti.

Mokesčių administravimo įstatyme įtvirtintas turinio viršenybės prieš formą principas. MAĮ 10 straipsnio komentare tiesiogiai nurodoma, kad mokesčių teisiniuose santykiuose svarbiausia vertinti dalyvių veiklos **turinį, o ne jos formalią išraišką**, o šio principo taikymą, apskaičiuojant mokesčius, reglamentuoja MAĮ 69 straipsnis. Tai labai svarbi praktinė taisyklė, kuri reiškia, kad negalima sukurti saugios komandiruočių sistemos vien dokumentuose įrašius X kaip darbo vietą, jeigu realus darbo modelis rodo ką kita.

2. Antras etapas – ką darbuotojas realiai veikia.

Kitas klausimų blokas turi būti apie faktus. Ar įmonė X rajone turi realią veiklos bazę? Ar ten yra:

– dirbtuvės;

– sandėlis;

– įranga;

– transporto bazė;

– administracinės patalpos;

– darbuotojų persirengimo ar pasiruošimo vieta?

Dar svarbiau – ar darbuotojas šia vieta realiai naudojasi atlikdamas darbo funkciją?

3. Trečias etapas – ar Y objektas l aikinas.

Vien tai, kad objektas nėra įmonės nuosavybė, dar nereiškia, jog darbuotojas yra komandiruotėje. Reikia vertinti laikino pobūdžio kriterijų. Klausimai, į kuriuos turi atsakyti vadovas:

– Kiek laiko darbuotojai dirbs šiame objekte?

– Kas atsitiks baigus darbus?

– Ar jie grįš į X?

– Ar bus siunčiami į kitą miestą?

– Ar įmonės įprasta veikla yra darbas įvairiuose Lietuvos objektuose?

– Ar konkretus darbuotojas siunčiamas į skirtingus objektus?

Kuo daugiau objektyvių aplinkybių rodo, kad Y objektas yra viena iš daugelio laikinų užduoties vietų, tuo komandiruotės argumentas stipresnis. Ir priešingai – jeigu vieną Y objektą nuolat pakeičia kitas Y objektas, darbuotojas į X darbo tikslais faktiškai negrįžta, o visas jo darbinis gyvenimas vyksta Y, kyla klausimas, ar Y nėra jo įprasta darbo teritorija.

Teismų praktika

Lietuvos Aukščiausiojo Teismo praktikoje dienpinigių paskirtis aiškinama per pačios komandiruotės esmę. Kasacinis teismas yra

nurodęs, kad dienpinigių tikslas – padengti padidėjusias darbuotojo išlaidas, kurios atsiranda, kai darbuotojas ***tam tikram laikui iš nuolatinės darbo vietos išvyksta darbdavio pavedimu atlikti darbdavio nurodomos užduoties***. Ši pozicija nurodyta LAT 2018 m. kovo 2 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. 3K-3-68-248/2018 ir vėlesnėje praktikoje kartojama kaip esminė dienpinigių paskirties taisyklė.

Buhalteriui iš šios praktikos svarbiausi keturi žodžiai: **nuolatinė vieta – laikinumas – pavedimas – užduotis.** Jeigu vieno iš šių elementų realiai nėra, vien komandiruotės įsakymas nepašalina rizikos.

Teismų praktikoje taip pat pabrėžta, kad komandiruotės išlaidų kompensavimas yra darbuotojo garantija, o dienpinigių mokėjimo tvarka detalizuojama Vyriausybės teisės aktuose. LAT 2022 m. gegužės 19 d. nutartyje civilinėje byloje Nr. e3K-3-142-684/2022 buvo nagrinėjamos ir mažesnių dienpinigių mokėjimo sąlygos. Praktinė išvada – dienpinigiai nėra tiesiog patogus būdas darbuotojui išmokėti papildomą neapmokestinamą sumą. Jie yra kompensacinė išmoka, kylanti iš realios komandiruotės.

4. Ketvirtas etapas – sprendžiama dėl komandiruotės.

Surinkęs informaciją, buhalteris galėtų taikyti paprastą testą.

1 klausimas. Ar darbuotojas turi realią nuolatinę darbo vietą?

Jeigu neaišku – sustojame.

2 klausimas. Ar darbuotojas vyksta į kitą vietą, nei yra jo nuolatinė darbo vieta?

Jeigu ne – tai nėra komandiruotė.

3 klausimas. Ar vykstama darbdavio pavedimu?

4 klausimas. Ar yra konkretus objektas ir konkreti darbo užduotis?

5 klausimas. Ar išvykimas yra laikinas?

Jeigu į visus klausimus galima pagrįstai atsakyti „taip“, komandiruotės kvalifikacija yra gerokai stipresnė. Tik dabar buhalteris turėtų klausti apie dienpinigius.

ESMINIS 2026 M. SPALIO 1 D. PAKEITIMAS

Ši data ypač svarbi įmonėms, kurių darbuotojai ryte išvyksta į kitą miestą ir vakare grįžta.

Nuo **2026 m. spalio 1 d.**, kai darbuotojas siunčiamas į komandiruotę Lietuvos Respublikos teritorijoje, dienpinigiai mokami tik tada, kai komandiruotė trunka **ilgiau negu vieną komandiruotės dieną**. VMI paaiškinime aiškiai nurodo: už vienos dienos komandiruotes Lietuvos Respublikos teritorijoje nuo 2026-10-01 dienpinigiai nemokami.

Tačiau labai svarbu nepainioti dviejų klausimų: **„Ar tai komandiruotė?“** ir **„Ar už ją mokami dienpinigiai?“** Tai nėra tas pats. Vienos dienos išvykimas gali būti laikomas komandiruote, bet dienpinigiai už ją nebemokami.

Transporto ir kitos išlaidos

Dienpinigių nebuvimas nereiškia, kad išnyksta visos komandiruotės išlaidos. DK 107 straipsnis numato, kad darbuotojo patirtos papildomos transporto, kelionės, nakvynės ir kitos su komandiruote susijusios išlaidos turi būti kompensuojamos pagal taikomas taisykles. Pelno mokesčio aspektu aktualus PMĮ 21 straipsnis „Komandiruočių sąnaudos“. Toks straipsnis ir jo taikymo vieta pelno mokesčio sistemoje išskirti ir aktualiame VMI PMĮ komentare. Todėl buhalteris turi atskirai įvertinti:

– degalų išlaidas;

– įmonės transporto naudojimą;

– viešojo transporto bilietus;

– parkavimo išlaidas;

– nakvynę;

– kitas su konkrečia komandiruote susijusias ir dokumentais pagrįstas sąnaudas.

Svarbiausia – nepadaryti klaidingos išvados: „Jeigu nėra dienpinigių, nėra ir komandiruotės.“

Darbo laikas – dažnai pamirštama rizika

Komandiruočių vertinimas nėra tik mokesčių klausimas. DK 107 straipsnio 4 dalis aktuali ir kelionės laikui. VDI aiškina, kad į komandiruotės laiką įeina darbuotojo kelionė į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal. Jei kelionė vyksta po darbo dienos valandų, poilsio ar švenčių dieną, darbuotojui kyla teisė į atitinkamos trukmės poilsį arba jo pridėjimą prie kasmetinių atostogų įstatymo nustatyta tvarka. VDI taip pat pažymi, kad komandiruotės kelionės laikas turi būti įtraukiamas į apskaitą. Todėl buhalteris, gavęs įsakymą „komandiruotė X–Y“, neturėtų tik apskaičiuoti išmokų. **Reikia paklausti:**

– Kada darbuotojas išvyko? Kada grįžo?

– Ar kelionė vyko prieš įprastą darbo laiką arba po jo?

– Kaip ji parodyta darbo laiko apskaitoje?

Pavyzdžiui, jeigu darbuotojo įprastas darbo laikas yra nuo 8 iki 17 val., tačiau į komandiruotę jis išvyksta 6.30 val. ir grįžta 18.30 val., apskaitoje negalima ignoruoti kelionės nuo X iki Y ir atgal laiko.

Tai yra darbo teisės, o kartu ir darbo užmokesčio apskaitos klausimas.

GPM RIZIKA: KAS NUTIKTŲ, JEIGU VMI NEPRIPAŽINTŲ KOMANDIRUOTĖS

Komandiruočių kompensacijų neapmokestinimas yra siejamas su GPMĮ 17 straipsnio nuostatomis ir Vyriausybės nustatytomis komandiruočių taisyklėmis. VMI informaciją apie privačių įmonių komandiruotes taip pat sieja su GPMĮ 17 straipsnio 1 dalies 5 punktu ir Vyriausybės nutarimais Nr. 99 ir Nr. 526. Jeigu paaiškėtų, kad darbuotojas realiai nebuvo išvykęs į komandiruotę, pagrindas taikyti komandiruotės kompensacijos režimą tampa ginčytinas.

Tada VMI gali vertinti faktinį išmokos pobūdį. Ypač rizikinga situacija, kai darbuotojas, pavyzdžiui, kiekvieną mėnesį gauna 1 400 Eur darbo užmokesčio ir dar didelę, beveik nekintamą „dienpinigių“ sumą, nors realiai kasdien važiuoja į tą pačią savo darbo teritoriją. Jeigu tokia išmoka būtų perkvalifikuota į su darbo santykiais susijusias pajamas, atsirastų ne tik GPM, bet reikėtų įvertinti ir socialinio draudimo įmokų, delspinigių bei mokestinių sankcijų pasekmes.

Nuo 2026 m. tai finansiškai gali būti dar reikšmingiau dėl pasikeitusios GPM progresijos: 2026 m. darbo ir kitoms į bendrą progresinę bazę patenkančioms pajamoms taikomi 20, 25 ir 32 proc. tarifų slenksčiai.

Todėl „dienpinigių“ perkvalifikavimas nebėra vien techninis apskaitos patikslinimas.

PELNO MOKESTIS: SĄNAUDŲ PRIPAŽINIMO KLAUSIMAS

Įmonei reikia atskirai įvertinti savo pelno mokesčio rezultatą. PMĮ 21 straipsnis reguliuoja komandiruočių sąnaudas. Tačiau sąnaudos turi būti ne tik teisingai pavadintos. Reikia pagrįsti jų ryšį su realia įmonės veikla ir konkrečiu darbuotojo išvykimu. Todėl gera praktika būtų prie objekto turėti ne vien komandiruotės įsakymą, bet visą faktų grandinę:

– rangos ar paslaugų sutartį su užsakovu;

– konkretų objekto adresą;

– darbuotojų priskyrimą objektui;

– darbų vykdymo laikotarpį;

– kelionės dokumentus;

– transporto apskaitą;

– nakvynės dokumentus, jeigu taikoma;

– darbų atlikimo aktus ar kitus realų darbą patvirtinančius duomenis.

Vienas bendras įsakymas „siunčiami dirbti į Y“ mokesčių patikrinimo metu yra gerokai silpnesnis už dokumentų visumą, kuri parodo, kas, kada, kur ir kodėl buvo daroma.

PRAKTINĖ ĮŽVALGA: BUHALTERIS NETURI „KURTI“ KOMANDIRUOTĖS

Vienas svarbiausių vidaus kontrolės principų – buhalterija neturi pati nuspręsti, kad išvykimas yra komandiruotė vien todėl, kad gavo darbuotojų sąrašą. Vadovas arba darbų vadovas buhalterijai turi pateikti faktus.

Buhalteris turėtų turėti standartinę klausimų formą:

– Kur yra darbuotojo nuolatinė darbo vieta?

– Į kokį objektą vyksta?

– Kokią užduoti atliks?

– Nuo kada iki kada?

– Ar grįžta tą pačią dieną?

– Ar tame objekte dirba nuolat?

– Kur dirbs baigus šį objektą?

– Kokios išlaidos bus kompensuojamos?

Jeigu vadovas negali atsakyti į klausimą, kodėl tai komandiruotė, o ne įprasta darbuotojo darbo vieta, buhalteris neturėtų skaičiuoti neapmokestinamų dienpinigių.

TRYS PRAKTINĖS SITUACIJOS

1 situacija. Maža rizika

Įmonė turi gamybinę bazę X rajone. Darbuotojai joje surenka konstrukcijas ir ruošia medžiagas. Sudarius sutartį su klientu, šeši darbuotojai trims dienoms siunčiami montuoti konstrukcijų į Y objektą. Baigę darbus, grįžta į X bazę.

Čia matome**: nuolatinę darbo vietą X; konkrečią kitą vietą; konkretų pavedimą; ribotą laiką; grįžimą į nuolatinę vietą.** Todėl komandiruotės kvalifikacija pagrįsta.

2 situacija. Vidutinė rizika

Statybų įmonė turi bazę X, tačiau darbuotojai didžiąją dalį laiko dirba skirtinguose objektuose visoje Lietuvoje: vieną mėnesį – Y, kitą – Z, vėliau – K. X bazėje jie periodiškai gauna įrangą, pasirengia darbams ir grąžina priemones. Šiuo atveju komandiruotės galimos, tačiau darbo organizavimo modelis turi būti dokumentuotas itin nuosekliai. **Reikia vertinti darbo sutarties turinį, realią bazės funkciją ir konkrečių objektų laikinumą.**

3 situacija. Didelė rizika

Įmonė registruota vieno iš akcininkų adresu X rajone. Jokios bazės ten nėra. Visi darbuotojai nuo įdarbinimo pradžios kiekvieną rytą iš savo namų važiuoja į Y. Įmonė daugelį metų vykdo beveik vien Y projektus. Darbuotojai X adresu darbo tikslais neatvyksta. Kiekvieną mėnesį jiems formuojamos komandiruotės ir mokami dienpinigiai. **Šioje situacijoje vien formalus darbo sutarties įrašas apie X darbo vietą komandiruočių modelio nepadaro saugaus. Turinio viršenybės prieš formą principas kaip tik reikalauja žiūrėti į realų santykių turinį.**

BUHALTERIO „RAUDONOS VĖLIAVOS“

Prieš mokant dienpinigius, papildomai tikrinti situaciją reikėtų, jeigu:

– darbuotojai beveik visus metus „komandiruojami“ į tą patį miestą;

– jų darbo sutartyje nurodytoje vietoje realiai nedirbama;

– įmonės registracijos adresas faktiškai nėra veiklos vieta;

– darbuotojas nuo pat įdarbinimo pradžios dirba tik komandiruotės vietoje;

– darbuotojai kiekvieną rytą vyksta tiesiai iš namų į tą pačią darbo teritoriją;

– dienpinigiai mokami kiekvieną mėnesį beveik vienodo dydžio;

– dienpinigiai sudaro reikšmingą darbuotojo gaunamos sumos dalį;

– nėra aiškios atskiros komandiruotės užduoties;

– nėra aiškios komandiruotės pabaigos;

– įmonė negali įrodyti, kodėl X vieta darbuotojui yra reali nuolatinė darbo vieta.

Vienas toks požymis savaime dar nereiškia pažeidimo. Tačiau kelių požymių visuma yra signalas, kad reikia atlikti išsamų vertinimą.

Pilną dienpinigių mokėjimo tvarkos aprašą rasite svetainėje www.paciolis.lt/buhalterija

PATVIRTINTA
Lietuvos Respublikos Vyriausybės
2017 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 523

DIENPINIGIŲ MOKĖJIMO TVARKOS APRAŠAS

<..>

2. *Mokami dienpinigiai apskaičiuojami pagal šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai, diferencijuoti pagal objektyvius kriterijus, nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte negali būti nustatomi mažesni kaip 50 procentų šiame Vyriausybės nutarime nustatytų maksimalių dienpinigių dydžių dienpinigių dydžiai.* ***(galioja nuo 2023 06 30 pagal LRV 2023 06 28 nut. Nr. 504 iki 2026 09 30 pagal LRV 2026 07 01 nut. Nr. 518)***

Mokami dienpinigiai apskaičiuojami pagal šiuo Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius arba mažesnius dienpinigių dydžius, jeigu mažesni konkretūs dydžiai nustatyti kolektyvinėje sutartyje, o jei jos nėra, o komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas, – vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte (toliau kartu – nustatyti dydžiai). Kolektyvinėje sutartyje negali būti nustatomi mažesni kaip 50 procentų, o vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, jeigu komandiruotė trunka ne trumpiau kaip 7 dienas, negali būti nustatomi mažesni kaip 65 procentų šiame Vyriausybės nutarime nustatytų maksimalių dienpinigių dydžių dienpinigių dydžiai. Darbuotojai su nustatytais dydžiais, jeigu jie mažesni už šiame Vyriausybės nutarime nustatytus maksimalius dienpinigių dydžius, raštu supažindinami iki komandiruotės pradžios, o nustatyti dydžiai galioja iki atitinkamos komandiruotės pabaigos. Kai komandiruotės metu pasikeičia komandiruotės maršrutas ir valstybė (miestas), į kurią (kurį) komandiruojama, apskaičiuojant dienpinigius taikomas dienpinigių dydis pagal tą valstybę (miestą). ***(galioja nuo 2026 10 01 pagal LRV 2026 07 01 nut. Nr. 518)***

Kai dalį dienpinigių sumoka renginio organizatorius, darbdavio mokami dienpinigiai kartu su renginio organizatoriaus mokamais dienpinigiais negali būti mažesni už konkrečiai komandiruotei pagal nustatytus dydžius apskaičiuotus dienpinigius. Renginio organizatoriui sumokant visus konkrečiai komandiruotei pagal nustatytus dydžius apskaičiuotus dienpinigius, darbdavys neprivalo mokėti dienpinigių.

Prieš nustatant dienpinigių dydžius ir (ar) jų mokėjimo tvarką vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, turi būti įvykdytos informavimo ir konsultavimo procedūros Lietuvos Respublikos darbo kodekso III dalies III skyriaus trečiajame skirsnyje nustatyta tvarka. Jeigu dienpinigių dydžiai nustatomi vietiniame norminiame arba vidaus administravimą reglamentuojančiame teisės akte, darbuotojai su juo turi būti supažindinti raštu, kaip numatyta Darbo kodekso 25 straipsnio 2 dalyje. ***(galioja nuo 2023 06 30 pagal LRV 2023 06 28 nut. Nr. 504)***

2-1. Kai komandiruotės pirma ir (arba) paskutinė dienos trunka trumpiau negu 4 valandas, už šias dienas mokami dienpinigiai, apskaičiuoti taikant 20 procentų nustatytų dydžių. Į komandiruotės laiką įeina kelionės į darbdavio nurodytą darbo vietą ir atgal laikas.

2-2. **Kai darbuotojas siunčiamas į komandiruotę Lietuvos Respublikos teritorijoje, dienpinigiai mokami, jeigu komandiruotė trunka ilgiau negu 1 komandiruotės dieną**. ***(galioja nuo 2026 10 01, papildyta LRV 2026 07 01 nut. Nr. 518)***

„Pačiolio“ norminių aktų sąvadai > „Darbo santykiai ir darbo ginčai“ > III. Darbo apmokėjimas.