



LIETUVOS RESPUBLIKOS
SEIMAS

LIETUVOS RESPUBLIKOS SEIMO KANCELIARIJOS
INFORMACIJOS IR KOMUNIKACIJOS DEPARTAMENTO
TYRIMŲ SKYRIUS

Gedimino pr. 53, 01109 Vilnius Tel.: (8 5) 239 6170 / 239 6185
El. p.: tyrimai@lrs.lt; info@lrs.lt; ikd@lrs.lt www.lrs.lt/info

**Analitinė apžvalga
21/110**

2021-10-29

**Su nuotoliniu darbu susijusių darbuotojo išlaidų kompensavimas Europos Sąjungos
valstybėse ir JAV**

Pasaulinė pandemija atskleidė didelį nuotolinio darbo¹ panaudojimo potencialą, todėl daugelis valstybių pastaraisiais metais į savo darbo įstatymus įtraukia arba atnaujina specialiai šios specifinės darbo organizavimo formos reglamentavimui skirtas nuostatas. Šalia kitų nuotolinio darbo aspektų tam tikras reglamentavimas nustatomas ir su nuotoliniu darbu susijusių darbuotojo išlaidų kompensavimui.

Įvairių šalių įstatymai dažniausiai įpareigoja darbdavį kompensuoti darbuotojų išlaidas, susijusias su darbuotojui priklausančios įrangos naudojimu nuotoliniam darbui, išlaidas ryšiams (telefonui, internetui). Gali būti kompensuojamos ir kitos su nuotoliniu darbu susijusios darbuotojo išlaidos (pvz., išlaidos elektros energijai, patalpų šildymui ir kt.), tačiau dėl jų kompensavimo darbuotojui dažniausiai reikia susitarti su darbdaviu individualių ar kolektyvinių derybų keliu (kai kurių šalių įstatymai, nesant kolektyvinių susitarimų, įpareigoja darbdavį išleisti tam tikras nuotolinio darbo organizavimo taisykles, kuriose gali būti aptariamos ir kompensacijos). Spręsti derybose dažniausiai paliekami ir kompensacijos dydžio nustatymo metodikų bei kompensavimo formų klausimai. Praktiškai kompensacijos gali būti mokamos atlyginant faktines išlaidas pagal jas įrodančius darbuotojo pateiktus dokumentus, taip pat gali būti mokamos fiksuoto dydžio periodinės išmokos.

Daugelyje valstybių darbuotojo gaunamoms išlaidų, susijusių su nuotoliniu darbu, kompensacijoms taikomos tam tikros apmokestinimo lengvatos.

Austrija

2021 m. balandžio 1 d. įsigaliojo kelių darbo santykius reglamentuojančių įstatymų pakeitimo įstatymas (apibendrintai jis vadinamas Darbo namuose įstatymu²), kuriuo įtvirtinta darbo „namų biure“ sąvoka ir reglamentuoti įvairūs tokio darbo aspektai.

Darbo namuose įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, kad darbu namų biure laikomas reguliarus darbas namuose³. Toks darbas galimas darbdaviui ir darbuotojui susitarus raštu, bet kuri šalis, įspėjusi

¹ Pažymėtina, kad užsienio valstybių įstatymuose gali būti vartojamos įvairios sąvokos (nuotolinis darbas, teledarbas, darbas namuose, darbas alternatyvioje darbo vietoje), kurių turinys ir tarpusavio santykis įvairiose valstybėse nėra tapatus.

² Bundesgesetz, mit dem das Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Dienstnehmerhaftpflichtgesetz, das Arbeitsinspektionsgesetz 1993, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und das Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geändert werden:

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXVII/BNR/BNR_00256/fname_936433.pdf

³ Namais pripažįstama ir antroji darbuotojo rezidencija, jo partnerio ar artimo giminaičio namai.

Mercer. Austria enacts remote working measures:

<https://www.mercer.com/our-thinking/law-and-policy-group/austria-enacts-remote-working-measures.html>

kitą šalį prieš mėnesį, gali tokią sutartį nutraukti, jeigu tam yra pagrįstų priežasčių⁴. Gali būti sudaryta ir terminuota darbo namų biure sutartis.

Darbo namuose įstatymo 1 straipsnyje taip pat nurodyta, kad darbdavys privalo namų biure dirbančiam darbuotojui suteikti reikalingą skaitmeninę įrangą, tačiau šalys susitarimu gali nuo šio reikalavimo nukrypti, jeigu darbdavys įsipareigoja kompensuoti dėl to atsirandančias pagrįstas darbuotojo išlaidas. Kompensacija gali būti mokama ir fiksuoto dydžio išmokos pavidalu.

Kompensuojama ne tik už darbuotojo įrangos naudojimą, bet ir už interneto ryšį, naudojamą darbo reikmėms⁵, kompensacija gali apimti ir padidėjusias darbuotojo išlaidas elektros energijai ar dujoms⁶ ir pan.

Išmoka, kurią darbdavys sumoka darbuotojui, atlygindamas jo išlaidas, susijusias su darbu namų biure (tačiau tik iki 300 eurų per metus), yra neapmokestinama. Darbuotojas taip pat gali 300 eurų per metus sumažinti savo apmokestinamąsias pajamas, įsigydamas už tokią sumą baldų namų biurui⁷.

Belgija

Nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų išlaidų kompensavimą reglamentuoja keli teisės aktai ir kolektyvinės sutartys.

Darbo sutarčių įstatymo⁸ 119.4 straipsnyje nurodyta, kad darbdavys dėl darbo namuose⁹ turi sudaryti individualią rašytinę sutartį su kiekvienu taip dirbančiu darbuotoju, o joje, be kita ko, turi būti numatyta su darbu namuose susijusių išlaidų kompensacija. Jeigu tokia kompensacija sutartyje nenumatyta ir darbuotojui netaikoma įstatymų nustatyta tvarka sudaryta kolektyvinė sutartis, jis turi teisę gauti išlaidų kompensaciją, lygią 10 proc. jam mokamo darbo užmokesčio. Kompensacija gali būti dar didesnė, jeigu darbuotojas dokumentais įrodo, kad turėjo didesnes nei 10 proc. darbo užmokesčio išlaidas, susijusias su darbu namuose (Darbo sutarčių įstatymo 119.6 str.).

Aukščiau aptartos Darbo sutarčių įstatymo nuostatos netaikomos darbuotojams, kuriems taikoma 2005 m. darbdavių ir darbuotojų atstovų organizacijų sudaryta Nacionalinė kolektyvinė sutartis dėl teledarbo¹⁰. Pagal šios sutarties 2 punktą teledarbu laikomas pagal darbo sutartį ne darbdavio patalpose reguliariai atliekamas darbas, naudojant informacines technologijas. Sutarties 5 punkte nurodyta, kad teledarbas vykdomas darbuotojui ir darbdaviui laisvai susitarus. Pagal Kolektyvinės sutarties 6 punktą darbdavys su darbuotoju dėl teledarbo sudaro individualią sutartį, kurioje, be kita ko, turi būti aptartas darbuotojo patiriamų išlaidų, nurodytų Kolektyvinės sutarties 9 punkte, kompensavimas. Kolektyvinės sutarties 9 punkte nustatyta, kad darbdavys turi aprūpinti darbuotoją visa teledarbui reikalinga įranga ir užtikrinti jos palaikymą. Darbdavys apmoka ryšių išlaidas, susijusias su teledarbu. Jei darbuotojas naudoja savo įrangą, darbdavys turi kompensuoti su teledarbu susijusias programų įdiegimo, įrangos naudojimo, palaikymo ir nusidėvėjimo išlaidas. Išlaidų kompensavimo dydžiai nustatomi prieš pradedant teledarbą, proporcingai teledarbo apimtims ar pagal darbdavio ir darbuotojo sutartą tvarką. Pagal Kolektyvinės sutarties 11 punktą darbdavys

⁴ Pagrįstomis priežastimis, pavyzdžiui, gali būti laikomi reikšmingi darbdavio darbo organizavimo pokyčiai ar situacijos darbuotojo namuose pasikeitimai, nebeleidžiantys ten organizuoti darbo.

Mondaq. Austria: European Employment Law Update - Flexibility And Teleworking:

<https://www.mondaq.com/austria/employee-benefits-compensation/1071174/european-employment-law-update--flexibility-and-teleworking>

⁵ Mercer. Austria enacts remote working measures.

⁶ Mondaq. Austria: European Employment Law Update - Flexibility And Teleworking.

⁷ Ten pat.

⁸ Loi relative aux contrats de travail:

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?cn=1978070301&la=F&language=fr&table_name=loi

⁹ Darbu namuose laikomas darbas už atlygį darbuotojo namuose ar kitoje jo pasirinktoje vietoje be tiesioginės darbdavio priežiūros ar kontrolės (Darbo sutarčių įstatymo 119.1 str.).

¹⁰ Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail:

<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-085.pdf>

atsako už išlaidas, susijusias su įrangos ar duomenų, kuriuos darbuotojas naudojo teledarbe, praradimu ar sugadinimu, tačiau darbuotojas turi tinkamai rūpintis jam patikėta įranga (Kolektyvinės sutarties 12 str.).

Darbdavys gali kompensuoti kitas su reguliariu teledarbu susijusias darbuotojo išlaidas (pvz., išlaidos patalpų šildymui, elektros energijai ir kt.). Su reguliariu teledarbu susijusių išlaidų kompensacijos (iki tam tikro dydžio) yra neapmokestinamos¹¹.

Aukščiau aptartos nuostatos dėl su reguliariu teledarbu susijusių darbuotojo išlaidų kompensavimo netaikomos nereguliariam, labiau atsitiktinio pobūdžio teledarbui (pranc. *télétravail occasionnel*), kurio poreikis gali atsirasti, pavyzdžiui, dėl *force majeure* poveikio ar tam tikrų darbuotojo asmeninių aplinkybių. Šį darbą reglamentuoja Veiksmingo ir lankstaus darbo įstatymas¹², pagal kurio 26 straipsnį darbdavys ir darbuotojas susitaria, be kita ko, dėl galimo su nereguliariu teledarbu susijusių išlaidų kompensavimo. Galima ir sutarti, kad tokio kompensavimo nebus¹³.

Ispanija

2021 m. liepos 9 d. priimtas naujas Nuotolinio darbo įstatymas¹⁴, pakeitęs 2020 m. Karaliaus dekretu nustatytą nuotolinio darbo reglamentavimą. Nuotolinio darbo įstatymas taikomas reguliariam nuotoliniam darbui, tai yra, tokiems atvejams, kai darbuotojas bent 30 proc. savo darbo laiko per bet kurį trijų mėnesių laikotarpį dirba nuotolyje. Minėtu įstatymu nustatyta, kad nuotolinis darbas atliekamas rašytinio laisvanoriško susitarimo pagrindu, nuotolinį darbą dirbantys asmenys turi tokias pačias teises kaip ir kiti darbuotojai, darbdavys turi aprūpinti nuotolinį darbą dirbančius darbuotojus, įskaitant neįgaliuosius, visais reikalingais ištekliais, įrankiais ir įranga bei apmokėti jos palaikymą, įgyvendinti nuotolinių darbo vietų rizikų vertinimą (įskaitant psichologinius, ergonominius, organizacinius bei kitus veiksnius) ir kt.¹⁵

Nuotolinio darbo įstatymo 7 straipsnio b punkte specialiai nurodyta, kad susitarime dėl nuotolinio darbo turi būti numatyta, kaip darbdavys kompensuoja darbuotojo išlaidas, kurias šis patiria dėl to, kad dirba nuotolyje (turi būti nustatyta kompensacijos dydžio apskaičiavimo tvarka, jos mokėjimo laikas ir forma). Šie klausimai gali būti išspręsti ir kolektyvinėje sutartyje.

Ekspertai pastebi, kad Nuotolinio darbo įstatymo nuostatos dėl darbuotojų išlaidų kompensavimo stokoja konkretumo, nors klausimas yra kontraversiškas ir kelia tiek dvišalius, tiek kolektyvinius ginčus. Kartu pažymima, kad kai kurių ekonomikos sektorių kolektyvinėmis sutartimis šis klausimas jau išspręstas, nustatant nuotolinį darbą dirbantiems darbuotojams išlaidų kompensavimo išmokas, siekiančias 25–55 eurus per mėnesį¹⁶.

Kroatija

Darbo įstatymo¹⁷ 17 straipsnyje nustatytas privalomasis sutarties dėl darbo alternatyvioje darbo vietoje turinys. Pagal šį straipsnį rašytinė sutartis dėl darbo darbuotojo namuose ar už darbdavio

¹¹ PwC Legal. Teleworking: how to implement on a more permanent basis?

<https://www.pwclegal.be/en/news/teleworking--how-to-implement-on-a-more-permanent-basis-.html>

Home working expense allowance – update: <https://news.pwc.be/home-working-expense-allowance-update/>

¹² Loi concernant le travail faisable et maniable:

<http://www.ejustice.just.fgov.be/eli/loi/2017/03/05/2017011012/justel#LNK0013>

¹³ CMS. Mobile working regulations in Belgium:

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-mobile-working/belgium>

¹⁴ Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

¹⁵ New remote working legislation around the world:

<https://globalnews.lockton.com/new-remote-working-legislation-around-the-world/>

¹⁶ Garrido Abogados. La compensación de los gastos derivados del trabajo a distancia: obligaciones para las empresas: <https://garrido.es/la-compensacion-de-los-gastos-derivados-del-trabajo-a-distancia-obligaciones-para-las-empresas-articulo-carlos-bonachia-naranjo/>

¹⁷ Labour Act passed by the Croatian Parliament at its session on 15 July 2014:

patalpų ribų turi reglamentuoti kai kuriuos papildomus klausimus, kurie paprastai neaptariami įprastinėje darbo sutartyje. Šiame kontekste įstatymas nurodo, kad sutartyje dėl darbo alternatyvioje vietoje, *inter alia*, turi būti informacija apie:

- darbuotojo nuosavų mašinų, įrankių ir kitos įrangos naudojimą darbe ir su tuo susijusių išlaidų kompensavimą;

- kitų darbuotojo išlaidų, susijusių su darbu alternatyvioje darbo vietoje kompensavimą.

Nei teisės aktai, nei teismų praktika kol kas nedetalizuoja darbuotojo išlaidų, susijusių su nuotoliniu darbu, kompensavimo apimčių ar formų¹⁸. Tokioje situacijoje vyksta diskusijos tarp profesinių sąjungų ir darbdavių, pavyzdžiui, švietimo darbuotojų profesinės sąjungos siekia, kad pedagogams, dirbantiems nuotoliniu būdu, būtų mokama 10 kunų¹⁹ per dieną elektros energijos sąnaudoms, išlaidoms internetui ir telefono ryšiui kompensuoti. Švietimo ministerijos atstovai atsako, kad kompensacijų darbuotojams klausimai turi būti detalčiau reglamentuoti Darbo įstatyme²⁰.

Latvija

Darbo įstatymo²¹ 76 straipsnio 1 dalyje nustatyta bendroji darbdavio pareiga kompensuoti darbuotojo išlaidas, kurios pagal darbo sutartį yra būtinos dirbant ar buvo patirtos darbdaviui sutikus. Tarp kompensuotinų išlaidų šiame kontekste paminėtos darbuotojo patirtos išlaidos dėl jam priklausančios ir pagal darbo sutartį darbe naudojamos įrangos nusidėvėjimo²².

Darbo įstatymo 76 straipsnio 4 dalyje²³ specialiai reglamentuojamas nuotoliniu būdu dirbančių darbuotojų išlaidų kompensavimas. Pagal jos nuostatas, darbuotojui ir darbdaviui sutarus dėl nuotolinio darbo, darbuotojo išlaidos, susijusios su nuotolinio darbo atlikimu, turi būti atlygintos darbdavio, jeigu nėra kitaip nustatyta darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje, kurią, nemažinant bendrojo darbuotojų apsaugos lygio, pasirašė darbuotojo profesinė sąjunga. Nuotoliniu darbu pagal Darbo įstatymą laikomas nuolat ir reguliariai už įmonės ribų vykdomas darbas. Darbas, kuriam pagal jo pobūdį būdingas nuolatinis darbuotojo judėjimas, nelaikomas nuotoliniu.

Nuo 2021 m. darbuotojų gautos išlaidų, susijusių su nuotoliniu darbu, kompensacijos, neviršijančios 30 eurų per mėnesį (dirbant visą darbo laiką), neapmokestinamos pajamų mokesčiu²⁴.

Lenkija

Pagal Darbo kodekso²⁵ 67^s straipsnį teledarbas (lenk. *telepraca*) apibrėžiamas kaip reguliariai už darbovietės ribų vykdomas darbas, panaudojant elektronines ryšio priemones.

Teledarbo vykdymo sąlygos nustatomos darbdavio ir profesinių sąjungų susitarimu, o jei susitarimas nepasiekiamas ar įmonėje nėra profesinių sąjungų, minėtas sąlygas darbdavys nustato savo išleistomis taisyklėmis. Nepriklausomai nuo minėtų susitarimų ar taisyklių egzistavimo,

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/99294/133582/F145992201/HRV99294%20Eng.pdf>

¹⁸ CMS. *Mobile working regulations in Croatia*:

<https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-mobile-working/croatia>

¹⁹ 1 euras lygus maždaug 7,5 Kroatijos kunoms.

²⁰ RTL.hr. *Nastavnici koji rade od kuće traže naknadu za troškove: 'Struja, grijanje, internet - sve nam je to trebalo biti plaćeno'*:

<https://www.rtl.hr/vijesti-hr/novosti/hrvatska/4023108/nastavnici-koji-rade-od-kuce-traze-naknadu-za-troskove-struja-grijanje-internet-sve-nam-je-to-trebalo-biti-placeno/>

²¹ *Labour Law*: <https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019-labour-law>

²² Pagal Darbo įstatymo 77 straipsnį darbdavys turi kompensuoti ir nuostolius dėl darbuotojui priklausančios įrangos sugadinimo, jeigu ji sugadinta ne dėl darbuotojo kaltės.

²³ Darbo įstatymo 76 straipsnis 4 dalis galioja nuo 2021 m. rugpjūčio 1 d.

²⁴ Rödl & Partner. *Covid-19: Changes following lifting of the state of emergency in Latvia*:

<https://www.roedl.com/insights/covid-19/latvia-corona-changes-lifting-state-of-emergency#compensation>

²⁵ USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19740240141/U/D19740141Lj.pdf>

darbuotojas gali pasiūlyti darbdaviui susitarti dėl teledarbo. Kai kuriais atvejais (pvz., kai darbuotojas augina neįgalų vaiką) darbdavys gali nesutikti su darbuotojo pasiūlymu dėl teledarbo tik nesant tokios galimybės dėl darbo organizavimo pobūdžio ar darbuotojo atliekamo darbo specifikos (Darbo kodekso 67⁶ str.).

Pagal Darbo kodekso 67¹¹ straipsnį darbdavys, *inter alia*, privalo:

- aprūpinti darbuotoją teledarbui reikalinga įranga;
- padengti išlaidas, susijusias su įrangos įdiegimu, aptarnavimu, eksploatacija ir išsaugojimu.

Darbdavys ir darbuotojas gali atskiru susitarimu susitarti dėl darbuotojo nuosavos įrangos panaudojimo teledarbo reikmėms. Už tokį darbuotojo įrangos naudojimą darbdavys turi mokėti darbuotojui piniginių ekvivalentą, kurio dydis nustatomas darbdavio ir profesinių sąjungų susitarime dėl teledarbo, darbdavio išleistose taisyklėse ar darbdavio ir darbuotojo susitarime. Nustatant šį dydį turi būti atsižvelgta į įrangos nusidėvėjimo normas, jos rinkos kainą, medžiagų, panaudotų darbdavio labui, kiekį ir jų rinkos kainas.

Pažymėtina, kad 2020 m. priimtame vadinamajame Kovos su COVID-19 įstatyme²⁶ (3 str.) buvo numatyta, jog epidemijos padėties, paskelbtos dėl COVID-19, metu ir 3 mėnesius po jos atšaukimo darbdavys gali įpareigoti darbuotojus laikinai vykdyti darbo sutartyse numatytas funkcijas už įprastinių jų vykdymo vietų ribų (nuotolinis darbas (lenk. *praca zdalna*)). Taigi, nuotolinio darbo sąvoka Lenkijoje susieta ne su šalių susitarimu, o su vienašaliu darbdavio nurodymu ypatingose situacijose.

Kovos su COVID-19 įstatymo 3 straipsnyje numatyta, kad darbdavys suteikia nuotolinį darbą atliekančiam darbuotojui reikalingą įrangą ir medžiagas, tačiau nieko nekalbama apie darbuotojo išlaidų, susijusių su nuotoliniu darbu, atlyginimą.

Šiuo metu Lenkijoje svarstomas Plėtros, darbo ir technologijų ministerijos parengtas Darbo kodekso ir kai kurių kitų įstatymų pakeitimo projektas²⁷, kuriame numatyta nuotolinį darbą reglamentuojančias nuostatas įtvirtinti Darbo kodekse. Naujos teisės normos iš dalies apjungtų ir išplėstų dabar egzistuojantį teledarbo ir nuotolinio darbo reglamentavimą, o teledarbą šiuo metu atskirai reglamentuojančios nuostatos būtų panaikintos. Numatomas nuotolinio darbo reglamentavimas ir leistų darbdaviui bei darbuotojui susitarti dėl tokio darbo vykdymo, ir paliktų darbdaviui galimybę tam tikromis ypatingomis aplinkybėmis vienašališkai nuspręsti dėl nuotolinio darbo įvedimo (projektuojamas Darbo kodekso 67¹⁹ str.).

Minėtame projekte numatoma Darbo kodekse įtvirtinti 67²⁴ straipsnį, kuriame būtų nustatytos darbdavio pareigos, *inter alia*:

- aprūpinti darbuotoją nuotoliniam darbui reikalingomis medžiagomis ir darbo priemonėmis;
- kompensuoti darbuotojo išlaidas, susijusias su darbo priemonių, reikalingų nuotoliniam darbui, įdiegimu, aptarnavimu, eksploatavimu ir išsaugojimu, išlaidas elektros energijai ir reikalingai prieigai prie telekomunikacijų, o taip pat kitas su nuotoliniu darbu tiesiogiai susijusias išlaidas, jeigu tokių išlaidų kompensavimas numatytas darbdavio susitarimuose su profesinėmis sąjungomis ar darbuotoju, darbdavio patvirtintose taisyklėse ar jo nurodyme darbuotojui pereiti prie nuotolinio darbo.

Projekte numatyta, kad išliks ir darbdavio pareiga mokėti darbuotojui piniginių ekvivalentą, jeigu nuotolinio darbo reikmėms bus naudojamos darbuotojo darbo priemonės ir medžiagos. Darbuotojo išlaidų kompensacija ir piniginių ekvivalento mokėjimas galės būti pakeistas numatomas darbuotojo išlaidas atitinkančia fiksuota išmoka.

²⁶ USTAWA z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych:

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20200000374/U/D20200374Lj.pdf>

²⁷ Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

https://pracodawcy.pl/wp-content/uploads/2021/05/UST_zm.-Kodeks-pracy-praca-zdalna_PROJEKT.pdf

Portugalija

Pagal Darbo kodekso²⁸ 168 straipsnio 1 dalį, jeigu sutartyje²⁹ nenumatyta kitaip, darbuotojas teledarbe naudoja informacinių technologijų ir ryšių įrangą, priklausančią darbdaviui, kuris privalo užtikrinti jos įdiegimą ir palaikymą bei apmokėti susijusias išlaidas.

Portugalijos darbo, solidarumo ir socialinės apsaugos ministerija yra pateikusi išaiškinimą, kad minėta Darbo kodekso 168 straipsnio nuostata praktiškai reiškia darbdavio pareigą apmokėti su teledarbu susijusias darbuotojo išlaidas internetui ar telefono ryšiui, tačiau nėra darbdavio pareigos kompensuoti darbuotojo išlaidų vandeniui, elektros energijai, dujoms ir pan.³⁰

Portugalijoje darbuotojas kai kuriais atvejais turi teisę vienašališkai pareikalauti, kad jam būtų leista pereiti į teledarbą (tokią teisę turi vaikas iki 3 metų auginantis darbuotojas, jeigu jo vykdomos funkcijos suderinamos su teledarbu, o darbdavys turi tam reikalingus išteklius ir priemones (Darbo kodekso 166 straipsnio 3 dalis)).

Prancūzija

Darbo kodekso³¹ L1222-9 straipsnyje, *inter alia*, nurodyta, kad teledarbu laikoma bet kokia darbo organizavimo forma, kai darbas, kuris gali būti atliekamas ir darbdavio patalpose, yra laisvanoriškai atliekamas už jų ribų, naudojant informacines ir ryšių technologijas. Teledarbo vykdymo sąlygas turi nustatyti kolektyvinė sutartis, o jos nesant – darbdavio patvirtintos taisyklės. Kai nėra nei vieno, nei kito, dėl teledarbo sąlygų darbdavys ir darbuotojas gali susitarti individualiai. Jei darbdavys neleidžia darbuotojui pereiti į teledarbą, kai jo darbo pareigos pagal kolektyvinį susitarimą ar darbdavio taisyklės yra tam tinkamos, darbdavys turi nurodyti savo sprendimo priežastis³². Darbo kodekso L1222-9 straipsnyje nurodytas būtinas kolektyvinės sutarties ar darbdavio taisyklių dėl teledarbo turinys. Jis turi apimti, *inter alia*, sąlygas, kuriomis darbuotojas sutinka dirbti teledarbą, tačiau įstatyme nėra konkrečių nuostatų dėl teledarbą vykdančių darbuotojų išlaidų atlyginimo.

2005 m. pasirašyta Nacionalinė tarpprofesinė sutartis dėl teledarbo³³. Jos 7 punkte nurodyta, kad teledarbą vykdančiam namuose, darbdavys suteikia, įdiegia ir palaiko reikalingą įrangą, o jei, išskirtiniu atveju, darbuotojas naudoja savo įrangą, darbdavys užtikrina jos pritaikymą ir palaikymą. Bet kuriuo atveju darbdavys apmoka išlaidas, tiesiogiai kylančias iš teledarbo, ypač su ryšio užtikrinimu susijusias išlaidas. Darbdavys atsako už išlaidas, susijusias su darbuotojo naudojamos įrangos nusidėvėjimu ir duomenų naudojimu.

2020 m. pabaigoje suderinta nauja Nacionalinė tarpprofesinė sutartis dėl sėkmingo teledarbo vykdymo³⁴. Jos 3.1.5 punkte nurodoma, kad visose darbo santykių situacijose turėtų būti laikomasi principo, pagal kurį darbuotojo, vykdančio darbo sutartį, patirtas išlaidas turi atlyginti darbdavys. Todėl darbdavys turi atlyginti darbuotojo išlaidas, kurios susidaro vykdančios profesinės veiklos darbdavio

²⁸ Código do Trabalho Lei n.º 7/2009:

<https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/168156178/202110211232/74211559/diplomaExpandido>

²⁹ Individualioje darbo sutartyje ar kolektyviniame susitarime.

Portugal COVID lockdown: Government says companies should pay working from home expenses:

<https://www.idealista.pt/en/news/lifestyle-in-portugal/2021/02/18/875-portugal-covid-lockdown-government-says-companies-should-pay-working-from-home>

³⁰ Ten pat.

³¹ Code du travail: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/

³² Pažymėtina, kad ypatingomis aplinkybėmis, pvz., pandemijos metu, darbdavys gali vienašališkai įvesti teledarbą kaip būtiną verslo tęsimo ir darbuotojų sveikatos apsaugos priemonę (Darbo kodekso L1222-11 str.).

³³ Accord national interprofessionnel de 2005 relatif au télétravail:

<https://www.anact.fr/file/3903/download?token=JhHuOV5l>

³⁴ Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise en oeuvre réussie du télétravail:

<https://www.medef.com/uploads/media/default/0019/97/13724-ani-teletravail-26-11-2020.pdf>

interesai, jeigu darbdavys patvirtina tokias išlaidas. Dėl išlaidų įvertinimo metodų gali būti susitariama vykdant socialinį dialogą įmonių viduje. Darbdavio mokamoms išlaidų kompensacijoms įstatymų numatytose ribose taikomos socialinio draudimo įmokų lengvatos³⁵. Praktiškai tokios kompensacijos mokamos, atlyginant faktines išlaidas pagal pateiktus išlaidas pagrindžiančius dokumentus arba tiesiog skiriant tam tikro dydžio išmokas³⁶.

Pažymėtina, kad Prancūzijos aukščiausiasis teismas (Kasacinis Teismas) yra pasisakęs, jog profesinės teledarbuotojų išlaidos turi būti darbdavio kompensuojamos³⁷.

Slovakija

2021 m. kovo 1 d. įsigaliojo nauja Darbo kodekso³⁸ 52 straipsnio, reglamentuojančio darbą namuose ir teledarbą (tai yra, nuotolinį darbą, naudojant informacines technologijas duomenų perdavimui), redakcija. Šio straipsnio nuostatos taikomos reguliariam darbui namuose ar teledarbui. Darbas namuose ar teledarbas galimi tik esant darbdavio ir darbuotojo susitarimui, įtvirtintam darbo sutartyje.

Darbo kodekso 52 straipsnio 8 dalies a punkte nurodyta, kad darbdavys turi užtikrinti, įdiegti ir nuolat palaikyti teledarbui reikalingą techninę ir programinę įrangą (išskyrus atvejus, kai darbuotojas, susitaręs su darbdaviu, naudoja nuosavą techninę ir programinę įrangą), o 8 dalies c punkte nustatyta, kad darbdavys kompensuoja aiškiai padidėjusias darbuotojo išlaidas, susijusias su nuosavų įrankių, įrangos ar daiktų naudojimu dirbant namuose ar atliekant teledarbą. Pagal Darbo kodekso 145 straipsnio 2 dalies nuostatas kompensavimo sąlygos numatomos individualioje darbo sutartyje ar kolektyvinėje sutartyje.

Kaip pažymi slovų darbo teisės ekspertai, darbdavys turėtų nustatyti tikslų minėto darbuotojų išlaidų kompensavimo mechanizmą, kuris būtų įtvirtintas individualiose darbo sutartyse ar kolektyvinėje sutartyje ir iš anksto žinomas darbuotojams. Praktiškai darbdaviai dažniausiai kompensuoja dirbančių namuose ar vykančių teledarbą darbuotojų išlaidas energijai, interneto paslaugoms, popieriui, telefono ryšiui ir pan.³⁹

Slovėnija

Darbo santykių įstatymo⁴⁰ 68 straipsnyje nurodyta, kad darbdavys ir darbuotojas darbo sutartyje gali susitarti dėl visiško ar dalinio darbo namuose, tai yra, kad darbuotojas dirbs namuose ar jo pasirinktose patalpose, kurios yra už darbdavio darbui skirtų patalpų ribų (darbo namuose sąvoka apima ir teledarbą, kurį darbuotojas atlieka, naudodamas informacines technologijas). Pažymėtina, kad pagal minėto įstatymo 169 straipsnį ir be darbuotojo sutikimo jo darbo vieta gali būti laikinai pakeista ypatingų situacijų atvejais.

Darbo santykių įstatymo 70 straipsnyje nurodyta, kad darbuotojas turi teisę į kompensaciją už savo išteklių naudojimą darbo namuose metu. Kompensacijos dydį nustato darbuotojas ir darbdavys darbo sutartyje.

Įstatymas nenurodo konkrečių išteklių, už kurių naudojimą dirbant namuose turėtų būti kompensuojama. Šiuo požiūriu gali būti pasinaudota Tarptautinės darbo organizacijos

³⁵ Ten pat.

³⁶ Mondaq, France: Telework In France: Before And After The Covid-19 Pandemic: <https://www.mondaq.com/france/health-safety/1112708/telework-in-france-before-and-after-the-covid-19-pandemic?type=related>

³⁷ MGG Voltaire, IMPLEMENTING TELEWORK IN FRANCE:

<https://www.mggvoltaire.com/implementing-telework-in-france/>

³⁸ ZÁKON z 2. júla 2001 ZÁKONNÍK PRÁCE: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/#>

³⁹ Podnikajte.sk. Home office a povinnosť preplatiť zvýšené výdavky zamestnanca:

<https://www.podnikajte.sk/zakonne-povinnosti-podnikatela/home-office-povinnost-preplatit-vydavky-zamestnanca>

⁴⁰ Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1): <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5944>

Rekomendacijos dėl darbo namuose (R184)⁴¹ 16 punkto nuostatomis, numatančiomis, kad namuose dirbantiems darbuotojams turėtų būti kompensuojamos su jų darbu susijusios išlaidos, atsiradusios dėl energijos ir vandens vartojimo, ryšių ir įrangos palaikymo. Gali būti taikomos įvairios šių išlaidų apskaičiavimo metodikos, pavyzdžiui, nustatant darbo reikmėms per darbo dieną sunaudotos elektros energijos kiekį, galima darbui naudojamos įrangos standartines valandines elektros energijos sąnaudas padauginti iš 8. Kai kompensuojamos išlaidos šildymui, gali būti nustatoma, kokią dalį visų darbuotojo patalpų sudaro darbo reikmėms naudojamas plotas, ir padengiama proporcinga tų patalpų šildymo kainos dalis. Jeigu namuose dirbantis darbuotojas iškviečiamas į darbdavio patalpas (pvz., į darbo susirinkimą), jam turėtų būti kompensuojamos transporto išlaidos. Praktiškai darbdaviai Slovėnijoje namuose dirbantiems darbuotojams moka 1–1,5 euro dydžio dienos išlaidų kompensacijas. Kai kuriais atvejais kaip tam tikra kompensacija traktuojamas naujų įrenginių perdavimas darbuotojui ir ryšio užtikrinimas, leidžiant juos naudoti asmeninėms reikmėms. Su darbu namuose susijusių išlaidų kompensacijos (iki tam tikro dydžio) neapmokestinamos pajamų mokesčiu⁴².

JAV

Jungtinių Valstijų federaliniai įstatymai nenumato bendrosios darbdavių pareigos atlyginti darbuotojų išlaidas, susijusias su jų nuotoliniu darbu. Tačiau federaliniai teisės aktai įtvirtina tam tikrus minimalaus darbo užmokesčio standartus, o darbuotojas neturi patirti su darbu susijusių išlaidų, dėl kurių jo darbo pajamos taptų mažesnės už nustatytą minimumą. Darbdaviai turi sekti nedaug uždirbančių darbuotojų situaciją ir padengti jų su darbu susijusias išlaidas, jeigu to nepadarius susiklostytų minėtų standartų neatitinkanti situacija. Federalinės institucijos taip pat yra išaiškinusios, kad kai kuriais atvejais darbdaviui tenka su teledarbu susijusios neįgalių darbuotojų išlaidos internetui, kompiuterinei įrangai, telefonui, elektros energijai⁴³.

Darbuotojų išlaidų, susijusių su nuotoliniu darbu, kompensavimas yra numatytas kai kurių valstijų įstatymuose⁴⁴.

Kalifornijos darbo įstatymai įpareigoja darbdavius kompensuoti visas būtinas darbuotojų išlaidas ar praradimus, kurie atsiranda kaip tiesioginė jų darbo pareigų vykdymo pasekmė. Kokios išlaidos pripažintinos būtinomis, priklauso nuo konkretaus atvejo aplinkybių. Praktiškai darbdaviai susiduria su reikalavimais kompensuoti išlaidas mobiliam ryšiui, internetui, pervežimams, stalams, kėdėms ir pan.⁴⁵ Kalifornijos teismai, spręsdami, kokios išlaidos yra būtinos, pavyzdžiui, yra pripažinę, kad darbdavys turi atlyginti pagrindą darbuotojo išlaidų mobiliam ryšiui ar internetui dalį, susijusią su jų naudojimu darbo reikmėms, net ir tokiais atvejais, kai darbuotojas turi neribotų pokalbių mobiliojo ryšio planą ar jo išlaidos internetui nepriklauso nuo perduotų duomenų kiekio. Kita vertus, išlaidų būtinumo klausimas siejamas ir su tuo, kieno iniciatyva vyksta nuotolinis darbas. Todėl darbdavys neprivalo atlyginti išlaidų, jeigu neskatina ar nereikalauja, kad darbuotojas dirbtų nuotolyje, o darbuotojas turi pasirinkimą dirbti darbdavio biure⁴⁶.

Ilinojaus įstatymai įpareigoja darbdavius atlyginti visas būtinas darbuotojų išlaidas, patirtas dirbant pagal kompetenciją ir tiesiogiai susijusias su darbdavio labai darbuotojo teikiamomis

⁴¹ International Labour Organization. R184 - Home Work Recommendation, 1996 (No. 184):

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184

⁴² Podjetnik.net. Nadomestilo stroškov – delo na domu: <https://podjetnik.net/nadomestilo-stroskov-delo-na-domu/>

⁴³ JD Supra. Does Your State Require Employers to Foot the Bill for Employees' Remote Work Expenses?

<https://www.jdsupra.com/legalnews/does-your-state-require-employers-to-3053571/>

⁴⁴ Šiuo metu tokius įstatymus turi bent 10 valstijų (Ilinojus, Kalifornija, Masačiusetas, Montana, Pensilvanija, Niujorkas, Niuhempšyras, Šiaurės Dakota, Pietų Dakota, Ajova) ir Kolumbijos apygarda.

⁴⁵ JD Supra. Does Your State Require Employers to Foot the Bill for Employees' Remote Work Expenses?

⁴⁶ JD Supra. Reimbursing Employee Remote Work Costs:

<https://www.jdsupra.com/legalnews/reimbursing-employee-remote-work-costs-89593/>

⁴⁶ JD Supra. Does Your State Require Employers to Foot the Bill for Employees' Remote Work Expenses?

paslaugomis. Darbuotojai turi pateikti darbdaviui dokumentus, įrodančius būtinas išlaidas, per 30 dienų nuo išlaidų atsiradimo (kai dokumentų pateikti nėra galimybės, darbuotojas gali pateikti pasirašytą pareiškimą dėl patirtų išlaidų). Pažymėtina, kad darbdavys neprivalo atlyginti išlaidų, kurios neatitinka jo raštu paskelbtų išlaidų atlyginimo taisyklių ir kurioms jis nėra pritaręs⁴⁷.

Ajovos įstatymai nurodo, kad darbuotojo išlaidos, kurioms pritarė darbdavys, turi būti kompensuotos iš anksto arba per 30 dienų nuo darbuotojo reikalavimo pateikimo. Darbdavio pritarimas išlaidoms gali būti suteikiamas jo patvirtintomis taisyklėmis. Jei darbdavys atsisako kompensuoti darbuotojo išlaidas, turi būti paaiškintos atsisakymo priežastys⁴⁸.

Parengė
Informacijos ir komunikacijos departamento
Tyrimų skyriaus
vyresnysis patarėjas Vidmantas Punelis
Tel. (8 5) 239 6186, el. p. vidmantas.punelis@lrs.lt

*Seimo kanceliarijos Informacijos ir komunikacijos departamento Tyrimų skyriaus parengti analitiniai ir informaciniai darbai skirti Seimo narių parlamentinei ir Seimo kanceliarijos veiklai. Šiuose darbuose pateikta informacija nėra oficiali Lietuvos Respublikos Seimo pozicija. Šį darbą atgaminti, išleisti, platinti, versti, perdirbti, viešai skelbti, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis, galima tik gavus Seimo kanceliarijos leidimą. Visais atvejais naudojant šį darbą privaloma nurodyti šaltinį.
© Lietuvos Respublikos Seimo kanceliarija, 2021*

⁴⁷ JD Supra. Reimbursing Employee Remote Work Costs.

⁴⁸ Ten pat.