

Sėkmingi kartu

News Flash Lietuva

Informacija verslininkams ir investuotojams

Leidiny: 2018.09.10 · www.roedl.de / www.roedl.com/lt

> Darbo užmokesčio apmokestinimo reforma – teisiniai ir mokestiniai aspektai, kuriuos svarbiausia žinoti verslui

Mantas Malisauskas ir Pranas Mykolas Mickus,
Rödl & Partner Vilnius

Trumpai:

- > Keičiamos darbo sutartys, kur darbuotojo dabartinis darbo užmokestis (bruto) yra padauginamas iš koeficiento 1,289
- > Praktiškai darbdaviui darbo vietos kaina nesikeičia
- > Darbuotojo gaunamas „į rankas“ darbo užmokestis nežymiai pakils
- > Atnaujinamos įmonių darbo užmokesčio skaičiavimo sistemos, nustatant nuo 2019 m. įsigaliosiančius naujus GPM bei VSD įmokų tarifus
- > Darbo sutartys turėtų būti pakeistos iki 2019 metų

Žemiau pateikiame savo įžvalgas apie darbo užmokesčio apmokestinimo pasikeitimus bei dažniausiai verslui galinčias kilti problemas.

Kaip teigia mokesčių reformos iniciatoriai, jos esmė yra kelti Lietuvos konkurencinį pranašumą bei perkelti didžiąją dalį valstybinio socialinio draudimo (toliau – VSD) įmokų darbuotojui (apdraustajam). Siekiant, kad dirbančiųjų darbo sąlygos nepablogėtų, darbdavys, kurio VSD įmokos perkeliama pagal darbo sutartį dirbančiam darbuotojui, **privalo** perskaičiuoti darbuotojo bruto darbo užmokestį, jį padidindamas 1,289 karto ir atitinkamai pakeisdamas darbo sutartį su darbuotoju be išankstinio jo sutikimo.

Pastebime, kad siekdami užsibrėžto tikslo, t.y. perkelti didžiąją dalį VSD įmokų darbuotojui, reformos iniciatoriai nepagalvojo apie pačios sistemos sudėtingumą bei konkurencingumą regione. Todėl, užuot supaprastinus ir taip sudėtingą darbo užmokesčio apmokestinimo sistemą, ši tapo dar painesnė.

Darbo sutarčių keitimas

Galiojančių darbo sutarčių keitimas

Atsižvelgiant į Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo įstatymo Nr. I-1336 2, 4, 7, 8, 10, 23, 25 ir 32 straipsnių pakeitimo įstatymo (toliau – VSD pakeitimo įstatymas) 9 straipsnį, darbdavys, keičiant darbuotojo bruto darbo užmokestį pagal naują darbo užmokesčio skaičiavimo tvarką, privalo pakeisti darbuotojų darbo sutartis iki 2019 m. sausio 1 d. ir tai gali padaryti be išankstinio darbuotojo sutikimo.

Visgi, siekiant užtikrinti teisėtus darbuotojo interesus dėl tokio paties dydžio darbo užmokesčio gavimo po VSD pakeitimo įstatymo įsigaliojimo, rekomenduotina apie atitinkamus darbo sutarties pakeitimus darbuotojus supažindinti, kaip tai nurodyta Lietuvos Respublikos darbo kodekso 44 straipsnyje.

Darbuotojų supažindinimas su darbo sutarties pakeitimais

Keičiant kiekvieną darbo sutartį įmonės gali susidurti su dideliais administraciniais kaštais. Siekian juos sumažinti, keičiant darbo sutartis būtų galima taikyti šiuos žingsnius, t.y. juridinio asmens vadovui:

1. parengti įsakymą, kurio pagrindu automatiškai privalo būti keičiamos visos juridinio asmens darbo sutartys;
2. parengti priedą prie darbo sutarties kiekvienam darbuotojui, kuriame įtvirtinamas naujas darbo užmokestis;
3. prie tokio priedo pridėti informacinį pranešimą, kuriuo darbuotojas informuojamas apie darbo sutarties pasikeitimo priežastis bei skaičiavimo tvarką.

Svarbu pažymėti, kad jei su darbuotojais yra sudarytas susitarimas keistis informacija dėl darbo santykių el. paštu, toks informacinis pranešimas kaip nurodyta aukščiau, darbuotojams gali būti išsiųstas el. paštu.

Darbo užmokesčio nurodymas darbo sutartyje

Norime atkreipti dėmesį, kad mokesčių reformos pagrindu turi būti didinamas darbo užmokestis prieš mokesčius, t.y. „ant popieriaus“. Todėl esamose ar naujai sudaromose darbo sutartyse turi būti numatytas darbo užmokestis prieš apmokestinimą.

Priešingu atveju, darbo sutartyje su darbuotoju sutarus dėl darbo užmokesčio po mokesčių, t.y. „į rankas“, egzistuoja rizika, kad darbdavio už savo darbuotoją sumokami mokesčiai mokesčio ginčo su mokesčių administratoriumi atveju, nebus laikomi leidžiamais atskaitymais pelno mokesčio apskaičiavimo tikslu. Ši rizika kyla todėl, kad darbdaviui su darbuotoju sutarus dėl atlyginimo „į rankas“, už darbuotoją mokami mokesčiai bus laikomi darbuotojo naudai iš įmonės lėšų mokamos sumos, kurios nėra laikomos darbo užmokesčiu bei leidžiamais atskaitymais.

Siekiant išvengti tokio nesusipratimo, siūlome darbo sutartyse visada nurodyti darbo užmokestį prieš mokesčius.

Kintančio darbo užmokesčio konvertavimas

Dažnai pasitaiko, kad darbo sutartyje nustatytas pagrindinis darbo užmokestis bei kintamoji darbo užmokesčio dalis – komisinis atlygis (išreikštas procentais ar tikslia suma). Komisinio atlygio atveju turėtų būti taikomas toks pat darbo užmokesčio darbo sutartyse keitimo principas, (įskaitant darbuotojų informavimą apie darbo užmokesčio pasikeitimus), kaip aprašyta aukščiau. Šiuo atveju, jei komisinis mokeskis yra išreikštas procentais, nustatytą procentą galima tiesiog padauginti iš 1,289.

Pavyzdžiui, jei nustatytas komisinis mokeskis yra 10%, jį reiktų padauginti iš 1,289 koeficiento:
 $10\% * 1,289 = 12,89\%$

Be abejo, žvelgiant iš praktinės pusės, procentą galima suapvalinti darbuotojo naudai, siekiant paprastesnio komisinių skaičiavimo.

Tuo atveju, jei nustatytas komisinis mokeskis išreikštas tikslia suma, galioja ta pati tvarka, t. y. komisinis mokeskis dauginamas iš 1,289 koeficiento.

Darbo sutarčių keitimo terminas

Kaip jau minėta, darbo sutartis privalo būti pakeistos iki 2019 m. sausio 1 d., t. y. dar neįsigaliojus VSD pakeitimo įstatymui. Dėl šios priežasties, keičiant darbo sutartis, būtina nurodyti, kad darbo sutarties pakeitimai įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d. ir tik tuo atveju, jei VSD

pakeitimo įstatymas įsigalioja tokia tvarka ir apimtimi, kokia ir buvo priimtas 2018 m. birželio 28 d.

Naujų darbo sutarčių sudarymas

Naujose darbo sutartyse, kurios sudarytos iki 2019 m. sausio 1 d., taip pat galima įtvirtinti nuostatas, kuriose įtvirtinamas jau pagal naują skaičiavimo metodą nustatytas darbo užmokestis, įtvirtinant, kad tokia nauja darbo užmokesčio tvarka įsigalioja nuo 2019 m. sausio 1 d., tuo atveju, jei VSD pakeitimo įstatymas įsigalioja tokia tvarka ir apimtimi, kokia ir buvo priimtas. Kartu su naujai sudaroma darbo sutartimi darbuotojui taip pat turėtų būti pateikiamas ir informacinis pranešimas, kuriame nurodoma, darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarka (galiojanti sutarties sudarymo metu ir galiojanti įsigaliojus VSD pakeitimo įstatymui).

Darbo užmokesčio skaičiavimui aktualūs GPM, VSD įmokų bei NPD pokyčiai

GPM pokyčiai taikomi darbo užmokesčiui

Atsižvelgiant į 2018 m. birželio 28 d. priimtą Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio įstatymo Nr. IX-1007 2, 6, 16, 20, 21 ir 27 straipsnių pakeitimo įstatymą Nr. XIII-1335 (toliau – GPM pakeitimo įstatymas), didėja darbo užmokesčiui taikomas GPM.

Žemiau pateikiame darbo užmokesčio apmokestinimo GPM pakeitimus atspindinčią lentelę.

Pajamos	GPM tarifas
<p>Su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusių pajamų dalis, neviršijanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> > 120 VDU (2019 m.) (2018 m. duomenimis 120 VDU sudaro apie 106 560 EUR) > 84 VDU (2020 m.) (2018 m. duomenimis 84 VDU sudaro apie 74 592 EUR) > 60 VDU (2021 m.) (2018 m. duomenimis 60 VDU sudaro apie 53 280 EUR) <p>(neįskaitant už 2018 m. ar ankstesnius metus apskaičiuoto darbo užmokesčio).</p>	20 %
<p>Su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusių pajamų dalis, viršijanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> > 120 VDU (2019 m.) (2018 m. duomenimis 120 VDU sudaro apie 106 560 EUR) > 84 VDU (2020 m.) (2018 m. duomenimis 84 VDU sudaro apie 74 592 EUR) > 60 VDU (2021 m.) (2018 m. duomenimis 60 VDU sudaro apie 53 280 EUR) <p>(neįskaitant už 2018 m. ar ankstesnius metus apskaičiuoto darbo užmokesčio)</p>	27 %

Pajamos	GPM tarifas
2018 m. ar ankstesniais metais apskaičiuotos su darbo santykiais ar jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos, išmokėtos 2019 m. ar vėliau (neatsižvelgiant į bendrą metinių pajamų sumą)	15 %

GPM dėl viršytų darbo užmokesčio „lubų“ turės būti sumokėtas iki gegužės 1 d., pateikiant metinę pajamų deklaraciją (jos forma bus atnaujinta).

Nauja NPD taikymo tvarka

Atsižvelgiant į GPM įstatymo pakeitimus, maksimalus mėnesio NPD (300 eurų), bus taikomas gyventojui (išskyrus riboto darbingumo gyventoją), kurio su darbo santykiais susijusios pajamos neviršys minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA), galiosiančios nuo 2019 m. sausio 1 d. Kitiems gyventojams (išskyrus riboto darbingumo gyventojus), kurių su darbo santykiais susijusios pajamos per mėnesį bus didesnės nei MMA, taikytinas mėnesio NPD bus apskaičiuojamas pagal formulę:

$$\text{Mėnesio NPD} = 300 - 0,15 \times (\text{gyventojų mėnesio su darbo santykiais susijusios pajamos} - \text{nuo 2019 m. sausio 1 d. galiosiantis MMA dydis})$$

Gyventojams, kuriems nustatytas riboto darbingumo lygis, arba senatvės pensijos amžių sukakusiems asmenims, arba asmenims, kuriems teisės aktų nustatyta tvarka yra nustatytas sunkus neįgalumo lygis, bei kitais įstatyme numatytais atvejais bus taikomas didesnis nei maksimalus NPD.

Keičiasi VSD įmokų skaičiavimo tvarka

Nuo 2019 m. keičiama VSD įmokų skaičiavimo tvarka:

- > Keičiasi įmokų tarifai;
- > Nustatomos „lubos“, kada VSD įmokos nebeskaiciuojamos.

VSD, PSD, Garantinio fondo ir Ilgalaikio darbo išmokų fondo įmokų tarifai

Atsižvelgiant į VSD pakeitimo įstatymo nuostatas, keičiasi VSD įmokų tarifai. Nuo 2019 m. sausio 1 d. darbo užmokesčiui bus taikomi šie tarifai:

- > 19,5% VSD ir PSD bendras tarifas, kuris išskaičiuojamas iš darbuotojo darbo užmokesčio, kur PSD tarifas sudarys 6,98% (2018 m. PSD tarifas buvo 9%);

- > 1,79% moka darbdavys (tame tarpe VSD tarifas – 1,49%, įmoka į Garantinį fondą – 0,16%, įmoka į Ilgalaikio darbo išmokų fondą – 0,16%). Jei sudaroma terminuota darbo sutartis, taikoma papildoma 0,55% įmoka nedarbo socialiniam draudimui.

Jei 2018 m. darbo užmokesčiui bei kitoms pajamų rūšims taikomas pagrindinis PSD tarifas yra 9%, tai nuo 2019 m. sausio 1 d. bus du pagrindiniai tarifai - 9% (autorinės veiklos pajamoms, tantjemoms, sporto, atlikėjo veiklos, pajamoms ir kt.) ir 6.98% (darbo užmokesčiui, su verslo liudijimu gaunamoms pajamoms ir kt.).

Atkreipiame dėmesį, kad į aukščiau nurodytus tarifus nėra įtrauktos įmokos į pensijų fondus pagal gyventojų pasirinktą pensijos kaupimo būdą.

VSD „lubos“ ir įmokų skaičiavimas

Nustatomos darbo užmokesčio „lubos“, kurias pasiekus šios pajamos bus neapmokestinamos VSD įmokomis:

- > 2019 m. – 120 VDU (2018 m. duomenimis 120 VDU sudaro apie 106 560 EUR)
- > 2020 m. – 84 VDU (2018 m. duomenimis 84 VDU sudaro apie 74 592 EUR)
- > 2021 m. – 60 VDU (2018 m. duomenimis 60 VDU sudaro apie 53 280 EUR)

Pastaba:

Siekiant teisingai apskaičiuoti VSD įmokas pasiekus VSD pakeitimo įstatyme numatytas „lubas“, būtina atkreipti dėmesį į šiuos ypatumus:

- > GPM tarifas nuo darbo užmokesčio pajamų, kurios viršija nustatytas „lubas“ didėja (nuo 20% iki 27%), sumuojant visas visų darbų pajamas, o VSD įmokoms tai nebus taikoma.
- > Jeigu asmuo dirba keliuose darbuose, VSD įmokos skaičiuojamos pagal kiekvieną draudėją atskirai ir dėl lubų kontrolės yra nesumuojamos. Jei gyventojas per metus uždirbo daugiau nei 120 VDU, bet pajamos buvo uždirbtos per kelius darbus, jam „lubos“ nebus taikomos, nes kiekvieno darbdavio sumokėtos VSD įmokos neviršijo VSD įmokų nuo 120 VDU.

PSD įmokoms „lubos“ nėra taikomos, t.y. šios įmokos turės būti mokamos visada.

Kalendoriniais metais permokėtos VSD įmokų sumos bus gražinamos draudėjams iki kitų metų gegužės 31 d.

Darbo vietos kainos ir darbo užmokesčio „į rankas“ pokytis

Iki 2019 m. sausio 1 d. įmonės privalės vienašališkai be darbuotojo sutikimo pakeisti visas galiojančias darbo

sutartis su visais darbuotojais ir perskaičiuoti darbuotojo bruto darbo užmokesį, jį padidinant 1,289 karto. Mūsų atlikti skaičiavimai (žr. žemiau) rodo, kad darbdavio sąnaudos dėl šios mokesčių reformos padidės 0,02%:

Darbo vietos sąnaudų padidėjimas

Atlyginimas prieš mokesčius	Darbo užmokesčio sąnaudos		Padidėjimas	
	2018 m.	2019 m.	EUR	%
1.000,00	1.311,80	1.312,07	0,27	0,02%
100.000,00	131.180,00	131.207,31	27,31	0,02%

Taigi darbdavys sudarydamas 2019 m. darbo užmokesčio biudžetą, turėtų numatyti truputį didesnes darbo užmokesčio sąnaudas.

Kiek daugiau po mokesčių reformos gaus ir patys darbuotojai. Žemiau pateikiame 1000 EUR darbo užmokesį gaunančio darbuotojo pavyzdį:

Metai	Darbo užmokesčio bruto	GPM	Sodros įmokos	Kaupimas pensijai	Iš viso:	Darbo užmokesčio neto	Darbdavio Sodros įmokos	Darbo vietos kaina	Taikytas NPD	Poveikis pajamoms į rankas
2018	1000	138	90,00 (PSD+VSD=9%)	20,00 (2%)	248	752	311,80 (31,18%)	1312	80	
2019	1289	221	251,36 (VSD+PSD=19,5%)	38,67 (3%)	511,02	777,99	23,07 (1,79%)	1312	184,05	25,98

Kitos įžvalgos

Reformos taikymo pradžia

Sulaukiame nemažai klientų klausimų, kokiam darbo užmokesčiui jau turės būti taikomos naujosios įstatymų nuostatos bei pasikeitę tarifai. Pabandysime trumpai apžvelgti kelis iš jų:

- > Naujos nuostatos taikomos darbo užmokesčiui, skaičiuojamam už išdirbtą darbą nuo 2019 m. sausio 1 d., todėl darbo užmokesčio už 2018 m., nors ir išmokamas 2019 m., turės būti apmokestinamas pagal šiuo metu galiojančias taisykles.
- > 2018 m. gruodžio 31 d. susikaupę atostoginiai, kurie bus išmokami 2019 m. turi būti perskaičiuoti dauginant susidariusias sumas iš 1,289.
- > 2019 m. išmokamos premijos už 2018 m. rezultatus turėtų būti apmokestinamos pagal premijų išmokėjimo metu galiojančią apmokestinimo tvarką.

Atsižvelgiant į tai, siekiant supaprastinti darbą įmonės finansininkams, siūlytume darbo užmokesį už 2018 m. išmokėti iki 2019 m. sausio 1 d., taip išvengiant galimų nesusipratimų buhalterinėje sistemoje.

Dovanų darbuotojams apmokestinimas

Dažnai įmonės savo darbuotojams taiko įvairias motyvavimo priemones (pvz., piniginės išmokos gimtadienio, darbo jubiliejaus sukakties ar kita proga). Jei bendra dovanų vertė per metus neviršija 200 eurų, jos nėra apmokestinamos GPM. Tačiau jei dovana įteikta pinigais, tokias dovanas reikia apmokestinti Sodros įmokomis.

Tačiau, jei dovanas, kurių vertė per metus neviršija 200 eurų, darbuotojams įteiksite daiktais ar dovanų čekiais – tokiu atveju nei GPM, nei Sodros įmokų mokėti nereikės.

Iki mokesčių reformos didžioji dalis mokesčių nuo šių išmokų tekdavo darbdaviui, todėl darbuotojas galėjo džiaugtis apčiuopiama nauda. Pavyzdžiai, gavęs 200 eurų premiją vestuvių proga darbuotojas „į rankas“ gaudavo maždaug 160 eurų. Nuo 2019 m. tokios pat premijos atveju darbuotojui „į rankas“ atiteks vos kiek daugiau nei 120 eurų. Taigi, šiuo atveju darbuotojo padėtis akivaizdžiai pablogės.

Klausimai

Esant poreikiui, esame Jums pasiruošę padėti keičiant darbo sutartis ir optimizuojant su naujais pakeitimais susijusius mokesčius.

Prašome kreiptis šiais kontaktais:



Nora Vitkūnienė
Mokesčių departamento vadovė
Asocijuota partnerė
Tel: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: nora.vitkuniene@roedl.pro



Michael Manke
Advokatas (Dusseldorf, Vilnius)
Teisės departamento vadovas
Tel: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: michael.manke@roedl.pro



Mantas Mališauskas
Vidaus mokesčių skyriaus vadovas
Tel: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: mantas.malissauskas@roedl.pro



Pranas Mykolas Mickus
Advokato padėjėjas, teisininkas
Tel: + 370 (5) 212 35 90
E-Mail: PranasMykolas.Mickus@roedl.com

Sėkmingi kartu

„Daugelis veiksnių šiuo metu daro Lietuvos rinką patrauklia. Turėdami patirties ir pažinodami vietos sąlygas, mūsų specialistai visada pasiruošę Jums patarti patekimo į rinką ar jau vystomos veiklos klausimais.“

Rödl & Partner

„Komandą, lyg Castellers žmonių bokštą, sudaro pamatai, skirtingi lygiai ir žinoma mažiausieji jos nariai, išdrįsę ropštis į pačią bokšto viršūnę. Tik puiki mūsų komandos narių sąveika garantuoja bendrą sėkmę.“

Castellers de Barcelona



„Kiekvienas yra svarbus“ – ir statant žmonių bokštus Castellers, ir pas mus.

Žmonių bokštai savitu būdu simbolizuoja Rödl & Partner verslo kultūrą. Jie įkūnija mūsų sanglaudos, pusiausvyros, drašos ir komandinės dvasios filosofiją. Bokštai atspindi augimą savo pastangų dėka, kuris ir padėjo Rödl & Partner tapti tokia įmone, kokia ji yra šiandien.

„Força, Equilibri, Valor i Seny“ (jėga, pusiausvyra, draša ir protas) – tai Katalonijos žmonių bokštų šūkis, kuris tiksliai apibrezia jų svarbiausias vertybes. Tai mus žavi ir atitinka mūsų mentalitetą. Todėl 2011 m. gegužės mėnesį Rödl & Partner pradėjo bendradarbiavimą su šios ilgametės tradicijos Castellers de Barcelona – Barselonos žmonių bokštų - atstovais. Barselonos draugija simbolizuoja, neskaitant daugelio kitų vertybių, šį nematerialios kultūros paveldą.

Atspaudas News Flash Lietuva, Leidiny: 2018.09.10

Leidėjas:

Rödl & Partner Vilnius
Tilto g. 1, LT-01101 Vilnius
Tel.: +370 (52) 12 35 90
Faksas: +370 (52) 79 15 14
vilnius@roedl.pro
www.roedl.de / www.roedl.com

Už turinį atsakingas asmuo:

Mantas Malissauskas – mantas.malissauskas@roedl.com

Maketuotojas:

Hans Lauschke – hans.lauschke@roedl.com

Šis leidiny yra informacinio pobūdžio ir jame esanti informacija yra neįpareigojanti. Ji negali būti traktuojama kaip teisinė, mokesstinė ar verslo konsultacija ir pakeisti individualios konsultacijos. Rödl & Partner kūrė šį informacinį leidinį ir rengė jame pateiktą informaciją labai rūpestingai, tačiau Rödl & Partner neatsako už šios informacijos teisingumą, aktualumą ir išsamumą. Pateikta informacija nėra susijusi su konkrečiomis aplinkybėmis, priskirtinomis tam tikram fiziniui ar juridiniam asmeniui, todėl kiekvienu konkrečiu atveju būtina atskirai kreiptis dėl specialistų konsultacijos. Rödl & Partner neatsako už sprendimus, kuriuos skaitytojas priėmė remdamasis šio leidinio informacija. Mūsų atsakingieji asmenys mielai suteiks Jums pagalbą.

Visas šio leidinio ir interneto svetainės turinys yra Rödl & Partner intelektinė nuosavybė ir yra saugoma pagal autorių teisių apsaugos reikalavimus. Naudotojai gali perkelti, spausdinti ir kopijuoti leidinio informaciją tik asmeniniam naudojimui. Bet koks jo turinio ar jo dalies keitimas, kopijavimas, platinimas ir viešas paskelbimas, tiek internete, tiek už jo ribų be Rödl & Partner išankstinio raštiško leidimo yra draudžiamas.