

Можно ли включать в почасовую тарифную ставку командированного работника суточные деньги? 3/38/23



Менеджер проектов отдела налогового консультирования, PwC Латвия
Viktorija Volta



Консультант отдела налогового консультирования, PwC Латвия
Aleksandrs Afanasjevs

Некоторое время назад Рижский окружной суд обнародовал решение по делу № СА-1102-22/7 о праве бывшего работника взыскать с работодателя невыплаченную зарплату за период командировки, а также о применении концепции суточных денег и следующем из этого праве включить их в почасовую тарифную ставку работника. Учитывая широко распространенную практику выплаты работникам суточных, мы призываем читателей ознакомиться с решением суда, в котором он изложил свое видение относительно юридически обоснованных выплат суточных и их включения в совокупное вознаграждение.

Описание ситуации

В 2018 году работник заключил с латвийским работодателем трудовой договор, предусматривающий место работы на станции метро в Копенгагене (Дания). Поскольку работодатель заключил договор об оказании услуг строительного электрика с другим предприятием, работник длительное время выполнял трудовые обязанности в иностранном государстве по заданию работодателя. Соответственно, трудовые отношения классифицировались как командировка со всеми следующими из этого аспектами. В трудовом договоре оговаривалась почасовая тарифная ставка в размере 11 евро, в которую входили все доплаты, компенсации и суточные. Известно, что работодатель оплатил работнику все расходы на дорогу из Латвии в Данию, а также обеспечил питание и ночлег.

После окончания трудовых отношений бывший работник оспорил тот факт, что работодатель полностью выплатил ему зарплату за период командировки, руководствуясь указанной в договоре почасовой тарифной ставкой. Вместе с тем работник подал в суд иск о взыскании с работодателя невыплаченной зарплаты, сославшись на необоснованные расчеты зарплаты работодателя.

Суд первой инстанции утвердил ходатайство работника и обязал работодателя выплатить требуемую сумму. Работодатель оспорил решение суда, подав апелляционную жалобу в окружной суд. Окружной суд утвердил решение первой инстанции и отклонил жалобу работодателя. Работодатель оспорил и решение второй инстанции в Верховном суде, который, в свою очередь, обязал окружной суд повторно рассмотреть все обстоятельства дела.

Решение суда

Повторно рассмотрев все вышеуказанные обстоятельства, окружной суд занял категорическую позицию по вопросу расчета заработной платы, указав, что большая часть выплаченной работнику суммы фактически представляла собой суточные деньги за командировку, за которые работодатель не уплатил налоги на рабочую силу. Суд подчеркнул, что в толковании нормативных

актов в сфере налогообложения заработная плата – это доходы лица, из которых взимаются налоги на рабочую силу.

По мнению окружного суда, если бы ответчик действительно хотел включить командировочные деньги в зарплату, он фактически должен был повысить оклад, добавив к оплате труда, из которой удерживается ПНН и ОВГСС, суточные, которые не облагались бы такими налогами.

Суд опроверг аргумент работодателя о том, что суточные и соответственно использованная в расчетах зарплаты почасовая тарифная ставка были уменьшены с учетом того, что работнику предоставлялись питание и ночлег, поскольку такой подход в трудовом договоре не оговаривался. При этом аргумент об обязанности сторон руководствоваться требованиями трудового договора и в том случае, если он предусматривает невыгодные для работника условия (по сравнению с нормативным регулированием), был признан необоснованным, поскольку работник не должен подчиняться включенным в договор условиям, ухудшающим его юридическое положение, даже если стороны подписали такой договор.

Наконец, суд отклонил и довод работодателя о том, что в Дании нет концепции минимальной заработной платы, и на основании этого не нужно соблюдать положения закона «О труде» относительно равных условий трудоустройства и условий труда. В связи с этим суд подчеркнул признанный в предшествующей практике факт того, что работодатель обязан обеспечить работнику размер оплаты труда, соответствующий фактической ситуации на датском рынке труда в соответствующей отрасли, предоставив работнику справедливое вознаграждение за труд в случае командировки.

При таких обстоятельствах суд признал, что, согласно заключенному сторонами трудовому договору и статье 59 закона «О труде», в почасовую тарифную ставку заработной платы работника в размере 11 евро не были включены выплаты суточных денег за командировку. Суд пришел к выводу, что по отношению к оплате труда работодатель включил в данный трудовой договор не соответствующие закону и ухудшающие положение работника условия, в результате чего зарплата была выплачена ему лишь частично, не учитывая установленную договором почасовую тарифную ставку в размере 11 евро за все отработанные часы. Вместе с тем ходатайство работника о взыскании невыплаченной заработной платы было удовлетворено повторно.

Выводы

При рассмотрении решения суда становится понятным, что оплатой труда является регулярно выплачиваемое работнику вознаграждение за труд, в свою очередь, суточные за командировку являются не вознаграждением, а компенсацией расходов, понесенных в связи с командировкой. Поэтому суточные деньги по сути должны отделяться от оплаты труда. Это и подтвердил суд, указав, что сам факт того, что суточные, в отличие от зарплаты, не облагаются налогами на рабочую силу, указывает на другую цель выплаты суточных.

К тому же работодатель должен четко определить каждый включаемый в зарплату элемент, чтобы в дальнейшем не возникало подобных недоразумений.