

Судебная оценка компонентов оплаты труда работника в случае командировки 3/2/24



Старший юрист, PwC Legal
Edgars Rīnķis

В ноябре этого года было обнародовано решение по делу № SKC-165/2023. Несмотря на то, что оно не решает ранее неполно раскрытые юридические вопросы, тема командировок работников в сочетании с существенным размером конкретного требования обуславливает необходимость подробнее проанализировать решение. Рассмотренное в решении количество компонентов оплаты позволяет одновременно резюмировать и оценить существенные вопросы оплаты труда работников в случае их командировки.

Работник подал в суд иск о взыскании оплаты труда в размере более 55 000 евро в связи с командировкой в Германию. В расчет столь существенной суммы иска входили такие компоненты, как справедливая почасовая ставка, оплата сверхурочных, суточные деньги и оплата рабочей поездки. Вместе с тем суд был обязан детально рассмотреть вопрос оплаты в широком объеме, поэтому решение является хорошим «плакатом» и для других споров о командировках.

Справедливая почасовая ставка

Работник требовал признать, что работодатель (РД) не обеспечил выплату справедливой почасовой ставки, указав, что его зарплата не достигала двух третей от вознаграждения, выплачиваемого за данный род занятий в соответствующем экономическом регионе. Таким образом работник требовал взыскать с РД разницу в размере более 35 000 евро.

Поскольку сделанный работником расчет опирался не на закон Германии, регулирующий минимальную зарплату, а на Гражданский закон Германии, данная часть исковых требований работника была отклонена. Однако не следует игнорировать возможность предъявления такого иска. Направляя работника в командировку, РД должен изучить общеобязательные условия оплаты в соответствующей стране. Если бы требование работника было обосновано нормативным актом, скорее всего, РД пришлось бы уплатить разницу.

Доплата за сверхурочные

В деле не было спора о том, что работник отработал 430 часов сверхурочно. Однако РД за эти часы выплатил надбавку в размере 25 %. Несмотря на то, что право Германии не предусматривает обязанность РД платить надбавку за сверхурочный труд, суд постановил, что данный вопрос должен рассматриваться согласно части первой статьи 68 закона «О труде».

Обнаружив, что нормативное регулирование Германии не предусматривает доплаты за сверхурочный труд, а закон «О труде» предусматривает, следовало применять более благоприятное для работника регулирование оплаты сверхурочного труда – закон «О труде». Суд так и сделал, обязав РД уплатить разницу, чтобы надбавка достигла установленного в Латвии размера 100 %.

Суточные деньги

Во время существования трудовых правоотношений работнику были выплачены суточные деньги в размере 5960 евро, а также возмещались дорожные расходы и предоставлялось место жительства в Германии. Однако работник сослался на правила КМ № 969, которые предусматривают, что суточные в Германии составляют 46 евро, поэтому, согласно расчету работника, суточные были недоплачены в размере 14 234 евро.

Суд указал, что если РД фактически возмещал расходы, связанные с командировкой командированного работника (ночлегом, транспортом и питанием), следует считать, что работник не имеет права на суточные. В дополнительных суточных нет необходимости, цель суточных – компенсировать созданные работнику неудобства – уже должна быть достигнута. Однако суд признал решающим тот факт, что РД сам своими распоряжениями предусмотрел суточные, соответствующие правилам КМ № 969, что наделяет работника правом требовать выплаты суточных, предусмотренных данными распоряжениями. В расчете окончательной суммы суд учел уже выплаченные суточные. Таким образом, даже если РД частично компенсировал расходы, связанные с командировкой, он был обязан выполнять обязательства, взятые на себя распоряжениями (платить суточные в размере 46 евро).

Оплата рабочей поездки

РД указал, что время, проведенное работником в пути из Латвии до места командировки в Германии не может считаться рабочим временем. Суд не согласился с данной позицией, указав, что время, проведенное в пути, не является временем отдыха (работник не мог использовать его для отдыха по собственному усмотрению), а также работник проводил время в пути в интересах РД, выполняя задание и управляемый автомобилем РД, в котором на объект в Германии также нужно было доставить орудия труда и материалы.

Дополнительно суд рассмотрел оплату выходных дней и невыплаченную компенсацию отпуска, однако данные компоненты в контексте общего размера иска не требуют более подробного анализа. Основные принципы, отраженные в вышеуказанном судебном решении – РД обязан детально знать регулирование стран, куда направляются работники, но в то же время применять латвийское регулирование, если оно более благоприятное. Например, согласно указанному в решении, если распоряжением установлены суточные, их, возможно, потребуется платить, даже если возмещаются расходы работника, а также время, проведенное в пути, согласно латвийскому регулированию, может считаться рабочим временем. В любом случае данное решение является хорошим напоминанием о том, что в процессах о трудоустройстве нередко «дьявол кроется в деталях», что можно сказать как о подготовке документов, так и о знании нормативного регулирования.