

Требования о выплате определенного вознаграждения командированным работникам 1/22/23



Менеджер проектов отдела налогового консультирования, PwC Латвия
Viktorija Volta



директор отдела налогового консультирования, менеджер пан-балтийской практики по вопросам персонала и организационных преобразований, PwC Латвия
Irēna Arbidāne

В предыдущих статьях мы информировали об изменениях в сфере трудового права, которые затрагивают также вопросы налогообложения. В настоящий момент на практике активно оценивается выполнение требований местных и международных нормативных актов, которыми предусматривается обеспечение командированным работникам условий трудоустройства, соответствующих нормам права принимающей страны. Указанные требования относятся к времени труда и отдыха, охране труда и выплате зарплаты хотя бы на минимальном уровне. В данной статье – об условиях оплаты труда и влиянии налогов.

Нормативное регулирование

Согласно части второй прим пять статьи 14 закона «О труде» (ЗТ), в случае командировки работника понятие и обязательные элементы оплаты труда определяются согласно положениям нормативных актов или практике страны, в которую направлен работник. Аналогичный порядок распространяется на случаи, когда работника командировывают для выполнения работы в Латвии: к оплате труда применяются условия ЗТ и требования других латвийских нормативных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Определение командировки и сопутствующие требования включены в ЗТ путем имплементации Директивы Европейского парламента и Совета № 96/71/ЕС (с изменениями, внесенными Директивой № 2018/957). Цель директивы – создать законное основание для равного отношения к местным и командированным работникам в ЕС, установив:

- максимальное время труда и минимальное время отдыха;
- минимальную продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска;
- минимальную ставку оклада, а также доплаты за сверхурочный труд и другие критерии согласно части третьей статьи 14 закона «О труде».

Директива применяется, чтобы работникам, направленным на кратковременную работу в другое государство с сохранением трудового договора с текущим работодателем, был обеспечен минимальный объем защиты относительно трудового права в стране командировки. Появление и развитие данного регулирования частично связано с борьбой против использования более дешевой рабочей силы в странах – участницах ЕС со сравнительно более высоким уровнем зарплат и помогает устранить неравенство в рамках ЕС.

Благодаря этому командированный работник имеет право получать хотя бы минимальную зарплату

на уровне государства командировки.

Подход СГД к данным требованиям

На практике СГД начала проверять выполнение указанных требований, в первую очередь оценивая, считается ли поездка работника командировкой, а именно:

1. работодатель на основании договора, заключенного им с лицом, в пользу которого будет выполняться работа, направляет работника в другую страну;
2. работодатель направляет работника в находящийся в другом государстве филиал или на входящее в состав концерна предприятие;
3. поставщик услуги по подбору персонала в качестве работодателя направляет работника к получателю услуги по подбору персонала, в пользу и под руководством которого будет выполняться работа, если его предприятие находится или он осуществляет свою деятельность в другом государстве.

Чтобы направление работника в зарубежное государство считалось командировкой:

- необходимо наличие трудовых правоотношений между наемным работником и работодателем;
- направление должно включать международный элемент (международное направление);
- работник должен быть направлен в страну, где он обычно не выполняет работу;
- направление должно предусматривать определенный период.

Таким образом, обнаружив, что состоялась командировка работника, СГД проверяет, выплачивалась ли работнику за конкретный период минимальная или более высокая зарплата согласно требованиям соответствующей страны.

Важно отметить: директивой предусматривается, что при сравнении вознаграждения, выплаченного командированному наемному работнику, с вознаграждением, полагающимся согласно положениям нормативно-правовых актов или практике принимающей страны, необходимо учитывать брутто-сумму вознаграждения и сравнивать общие брутто-суммы вознаграждения, а не отдельные базовые элементы.

Делая начет, СГД рассчитывает только дополнительную сумму к уплате в бюджет, однако на практике мы видим, что в аналогичные дела СГД вовлекает и Государственную трудовую инспекцию, которая обязана обеспечить не только уплату налогов из соответствующего вознаграждения лица, но и его фактическую выплату работнику.

Дополнительное налоговое бремя в Латвии или все же за границей?

Обнаружив, что вознаграждение не достигает минимального уровня в соответствующей стране, СГД может сделать начет, рассчитав уплачиваемый в бюджет дополнительный налог от конкретной суммы. Сведения о данном минимальном уровне СГД получает в процессе обмена информацией с налоговыми органами других стран.

В отношении страны уплаты налогов необходимо оценить выполнение критериев, позволяющих продолжать уплачивать подоходный налог с населения в стране налогового резидентства лица

(исключения, указанные в части второй статьи 15 налоговых конвенций), в противном случае подоходный налог с населения должен быть уплачен в стране командировки. Тогда в зависимости от особенностей местного регулирования страны командировки для уплаты налога может потребоваться зарегистрироваться либо плательщику дохода, либо самому работнику.

В случае командировки непременно стоит получить сертификат A1, позволяющий работнику оставаться социально застрахованным в стране своего постоянного проживания (сертификат выдается на срок, не превышающий два года, с возможностью продления).

Включение в расчет суточных выплат

Может возникнуть вопрос и о так называемых суточных, или командировочных, выплатах. Как указано в преамбуле к директиве, командировочные, связанные с направлением на работу, часто служат нескольким целям. Пока целью остается возмещение расходов, понесенных в связи с направлением на работу (например, дорожных расходов, расходов на питание и ночлег), они не должны считаться частью вознаграждения. В ведении стран-участниц оставлены условия возмещения таких расходов согласно своим нормативным актам или практике. Работодатель должен возмещать такие расходы командированным работникам согласно требованиям государственных нормативных актов или практике, применимой к трудовым отношениям.

ЗТ предусматривается, что к командировке применяются нормативные акты, которыми регулируется порядок возмещения расходов, связанных с командировками, поэтому в рамках командировки нужно платить суточные. Однако регулированием также предусматриваются ограничения:

- работодатель обязан выплачивать работнику суточные в размере 30% от установленной законодательством нормы (согласно правилам КМ № 969);
- при отсутствии иных указаний в трудовом или коллективном трудовом договоре работодатель не обязан выплачивать работнику суточные в размере 30% от установленной законодательством нормы, если:
 - работнику обеспечивается трехразовое питание или
 - выплачиваемая работнику зарплата такая же, что и у сопоставимого работника в стране командировки.

Таким образом, латвийскими нормативными актами предусматривается право выплачивать до 30% суточных в случае командировки или, при выполнении условий, не выплачивать их вообще.

Тем не менее, оценив латвийское нормативное регулирование, можно сделать вывод: суточные не считаются частью вознаграждения за труд, что следует как из определения ЗТ, так и из судебной практики. Соответственно, учитывая компенсационную сущность суточных выплат, их не следует прибавлять к выплаченному вознаграждению при оценке его соответствия требованиям к минимальному уровню оплаты труда в принимающей стране.