

Консультация специалиста. По материалам Консультант+

Вопрос: Как оплачивать работу в выходные и праздничные дни в период командировки работнику, получающему оклад? Необходимо ли издавать дополнительные приказы и брать согласие работника на привлечение его к работе в выходной и (или) праздничный день в командировке?

Ответ: В случае привлечения командированного работника, получающего оклад, к работе в выходные и праздничные дни средний заработок не сохраняется, а выплачивается сумма, определяемая следующим образом:

- как произведение часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за час работы) и количества фактически отработанных часов, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- как произведение удвоенной часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за час работы) и количества фактически отработанных часов, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Для привлечения к работе необходимы письменное согласие работника и письменное распоряжение работодателя.

Обоснование: Согласно ст. 166 Трудового кодекса РФ служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. В соответствии со ст. 167 ТК РФ при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Случаи, когда выходные приходятся на время командировки, могут быть следующими:

- 1) командировка длится неделю или более, работник проводит выходные в месте командирования, при этом к труду не привлекается;

- 2) командировка длится неделю или более, в выходные работник привлекается к труду;

- 3) на выходные приходится время в пути (в командировку или из командировки).

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (далее - Положение N 749) (ст. 166 ТК РФ).

В соответствии с п. 9 Положения N 749 средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

Таким образом, по среднему заработку подлежат оплате все дни нахождения в командировке, а также дни нахождения в пути только за дни работы по графику, установленному в организации. Иначе говоря, по среднему заработку оплачиваются только рабочие по графику организации дни нахождения работника в командировке (например, с понедельника по пятницу). Соответственно, выходные дни, приходящиеся на время командировки, но в которые работник к труду не привлекается, оплате по среднему заработку не подлежат.

В то же время согласно п. 5 Положения N 749 оплата труда работника в случае привлечения его к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада

(должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры платы за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

С 29.06.2017 ст. 153 ТК РФ дополнена положениями, которые обязывают работодателя оплачивать только часы, фактически отработанные работником в выходные и праздничные дни. Данное нововведение распространяется на всех работников, в том числе на тех, оплата труда которых в обычных условиях установлена в форме ежемесячного оклада.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ч. 4 ст. 153 ТК РФ).

То есть в случае привлечения командированного работника, получающего оклад, к работе в выходные и праздничные дни средний заработок не сохраняется, а выплачивается сумма, определяемая следующим образом:

- как произведение часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за час работы) и количества фактически отработанных часов, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- как произведение удвоенной часовой ставки (часть оклада (должностного оклада) за час работы) и количества фактически отработанных часов, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Пример. Если работник будет командирован со 2 по 7 ноября 2017 г., за работу со 2 по 3 и 7 ноября (рабочие дни) работнику сохраняется средний заработок. В случае если он не привлекается к труду с 4 по 6 ноября, эти дни оплате не подлежат, а в случае привлечения работника (получающего оклад) к работе на 4 часа в каждый из этих дней - в эти дни выплачивается четырехчасовая ставка, если работа производилась в пределах месячной нормы, и не менее двойной четырехчасовой ставки - если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Иная позиция содержится в Апелляционном определении Тюменского областного суда от 18.04.2012 по делу N 33-1500/2012, в котором указано, что, поскольку в силу норм ст. 167 ТК РФ дни нахождения работника в командировке оплачиваются исходя из среднего заработка, работу в выходные, праздничные дни ему следует оплатить не менее чем в двойном размере среднего заработка. Однако такой подход может повлечь риск для работодателя, поскольку противоречит ч. 1 ст. 153 ТК РФ. По нашему мнению, оплата должна производиться исходя из оклада.

В соответствии со ст. 113 ТК РФ привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Таким образом, для правомерного привлечения работника к работе в выходной и нерабочий праздничный день необходимы письменное согласие работника и письменное распоряжение работодателя.

Само по себе нахождение работника в командировке в выходной и/или нерабочий праздничный день без привлечения его к работе письменного согласия работника и письменного распоряжения работодателя не требует.

Подготовлено на основе материала
Ю.А. Щербенка
ООО "МСАй-Аваль"

22.08.2017