

# Рабочая командировка

Права и обязанности при командировании работника изложены в **Законе о трудовом договоре**. Постановление Правительства Республики № 110 от 25 июня 2009 года „**Порядок выплаты возмещения расходов на рабочие командировки; минимальные ставки, условия и порядок выплаты суточных при зарубежных командировках**” (далее – постановление о командировках) предусматривает оформление командировок и возмещение не облагаемых налогом расходов.

- ✓ Работодатель может командировать работника для выполнения рабочих обязанностей за пределы места работы, предусмотренного трудовым договором. Срок командировки не может превышать 30 дней, если только между работодателем и работником не было оговорено более длительное время.
- ✓ Согласие работника не требуется, если он откомандирован на срок не более 30 дней. Беременные работники и работники, воспитывающие ребенка в возрасте до трех лет или ребенка-инвалида, могут быть откомандированы только с их согласия. Несовершеннолетний работник может быть откомандирован только с предварительного согласия несовершеннолетнего и его законного представителя (ст. 21 Закона о трудовом договоре).

## ВОЗМЕЩЕНИЕ РАСХОДОВ РАБОТНИКА

Работник имеет право требовать возмещения расходов, понесенных в связи с командировкой, согласно частям 2-4 статьи 628 Обязательственно-правового закона. Договоренность о возмещении расходов из заработной платы является недействительной. Работник имеет право требовать возмещения расходов, понесенных в связи с командировкой. В случае зарубежной командировки работник имеет право требовать, кроме того, выплаты суточных за время зарубежной командировки на условиях и в минимальном размере, если стороны не договорились о возмещении в более высоком размере (части 1 и 2 статьи 40 Закона о трудовом договоре).

Работник имеет право в разумные сроки потребовать от работодателя возмещения возможных расходов, сопутствующих командировке до ее начала.

Работник имеет право отказаться от командировки, если работодатель не выплатит аванс в течение разумного времени (часть 4 статьи 40 Закона о трудовом договоре).

Поскольку термин "разумное время" является неопределенным правовым понятием, принцип должен заключаться в том, что аванс работодателя должен дойти до работника к тому времени, когда работник должен купить билеты, поменять валюту и т.д.

В случае, если работник совершает поездку между местом жительства и местом, указанным в его трудовом договоре, то это **не считается командировкой**. Расходы и суточные, предусмотренные постановлением о командировках, в этом случае не выплачиваются.

Все расходы, связанные с командировкой, возмещаются на основании документа, подтверждающего расходы. Законодатель не установил никаких ограничений на расходы, связанных с командировками (за исключением не облагаемых налогом суточных). Согласно пункту 3 статьи 2 постановления о командировках, работодатель принимает письменное решение о возмещении расходов на командировку и выплате суточных с указанием пункта назначения, продолжительности и цели командировки, а также размера ставки возмещаемых командировочных расходов и суточных.

В случае отсутствия письменного решения работодателя или если выяснится, что поездка не была рабочей, выплаты, произведенные на основании расходных документов, должны облагаться налогом и декларироваться как специальная льгота, предоставленная работодателем работнику. Денежные перечисления работникам облагаются налогом как доход от заработной платы.

Закон о трудовом договоре и постановление о командировках не могут применяться к предпринимателям – физическим лицам. Расходы, понесенные предпринимателями – физическими лицами, выезжающими за пределы своего обычного места работы, не могут быть возмещены без уплаты налогов, поскольку расходы, произведенные в ходе работы, являются расходами, связанными с предпринимательством.

**Расходы не облагаются налогом, если работодатель отменяет поездку работника за рубеж из-за распространения коронавируса.**

**Предоплата транспортных расходов, расходы на проживание и т.д. рассматриваются как расходы, связанные с предпринимательской деятельностью.**

**Отменяя зарубежную командировку, работодатель защищает здоровье своего работника, что следует из Закона о гигиене и безопасности труда (работодатель обязан принимать профилактические меры, если это необходимо, чтобы избежать риска для здоровья). Расходы на различные дезинфицирующие средства также считаются расходами, связанными с предпринимательской деятельностью, и не подлежат налогообложению.**

Последнее обновление 08.01.2025